

Tiia Neuvonen

# TYÖLLISTYMISEN POLKUJA


Maahanmuuttajien kokemuksia työelämään ohjautumisesta

Opinnäytetyö  
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (YAMK)


Toukokuu 2015



# KUVAILULEHTI

 <b>MAMK</b> University of Applied Sciences		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  3.5.2015
<b>Tekijä(t)</b> Tiia Neuvonen		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, yhteisöpedagogi (yamk)
<b>Nimeke</b> Työllistymisen polkuja. Maahanmuuttajien kokemuksia työelämään ohjautumisesta.		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Maahanmuutto on ollut keskustelun aiheena yhteiskuntapolitiikassa viime vuosina. Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa on haasteellista ja maahanmuuton kustannukset puhuttavat monia. Tämä opinnäyte pureutuu maahanmuuttajien ohjautumiseen työelämään. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät ovat merkityksellisiä sen kannalta, että maahanmuuttaja työllistyy Suomessa? Millainen rooli työllistymistä tukevalla ohjauksella on maahanmuuttajien kertomuksissa? Toisaalta tutkimus myös selvittää sitä, millaisena maahanmuuttaja työllistyttyään kokee roolinsa suhteessa yhteiskuntaan.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä oli rajattu narratiivinen haastattelu. Tutkimukseen osallistuneet muodostivat elämästään kertomuksia, jotka olivat rajattu koskemaan heidän Suomessa oloaikaansa. Taustavaikuttajina kertomuksissa oli haastateltujen ammatillinen tausta kotimaasta. Tutkimukseen osallistui viisi maahanmuuttajaa kolmesta eri maanosasta ja viidestä eri maasta. Haastatellut olivat työikäisiä, kolme heistä oli miehiä ja kaksi naisia.</p> <p>Tutkimuksen merkittävin tulos oli, että työharjoittelut ja työssäoppimiset sekä niissä saatu ohjaus näyttivät olevan merkittävässä roolissa kaikkien haastateltujen poluilla työllistymiseen. Työharjoittelut ja koulutukset olivat niitä käännekohtia, jotka olivat jollakin tapaa merkityksellisiä maahanmuuttajan työllistymisen kannalta. Se ohjaus, jota työpaikoilla, koulutuksessa ja työvoimaviranomaisilta saatiin, koettiin merkityksellisimmäksi suhteessa työllistymiseen. Kaikkein suurimmassa roolissa työllistymisen edistämässä oli kuitenkin maahanmuuttajan oma aktiivisuus, vahva ammatti-identiteetti sekä kyky luoda verkostoja työllistymisen tueksi.</p> <p>Tämä opinnäyte kuvaa viiden lähtökohdiltaan hyvin erilaisen maahanmuuttajan tien työllistymiseen Suomessa. Opinnäyte antaa tietoa maahanmuuttajia työllistymiseen ohjaaville siit, mikä on maahanmuuttajan työllistymisen kannalta merkityksellistä ja antaa avaimia käynnistämään kehittämistyön entistä tehokkaampaan maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> Maahanmuutto, maahanmuuttaja, työllistyminen, ohjaus, uraohjaus, monikulttuurinen ohjaus		
<b>Sivumäärä</b>  52	<b>Kieli</b>  suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Sari Miettinen		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Etelä-Savon ammattiopisto

## DESCRIPTION

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">MAMK</div> <div style="font-size: 0.8em; margin: 0;">University of Applied Sciences</div> </div>		<b>Date of the master's thesis</b>  3.5.2015	
<b>Author(s)</b> Tiia Neuvonen		<b>Degree programme and option</b> NGO and Youth Work, Master of Humanities	
<b>Name of the master's thesis</b> Pathways to employment. Migrants' experiences in transition to working life.			
<b>Abstract</b> <p>Immigration has been a common topic in Finnish politics in the past few years. Immigrants' employment in Finland is challenging and the costs of migration is a hot topic. This Master's thesis deals with migrants' transition to working life. The aim of the study is to find out what the factors are that are somehow significant in transition to working life. What kind of a role does guidance counselling play in this transition? The study also examines how immigrants experience their roles in society after employment.</p> <p>The research method was restricted narrative interviewing. The interviewees formed narratives, stories, about their lives beginning from the day when they moved to Finland. Underlying factors were the interviewees' professional backgrounds from their home countries. Five immigrants from three continents and five different countries took part in the study. The interviewees were in the best working age, three of them were men and two women.</p> <p>The significant result of the study was that the practical training periods in working life and the counselling received at the working places played a big role in transition to working life. The practical training periods and different kinds of training were the turning points on one's way to employment. The counselling received at the working places, schools and from employment officers was meaningful in transition to working life. However, the biggest role in employment played the immigrants' own activity, a strong professional identity and ability to create networks to enhance employability.</p> <p>This Master's thesis describes five different pathways to employment in Finland. The thesis gives information about the significant turning points in transition to working life for those, who are counselling immigrants towards employment. The study gives a starting point to further develop efficient employment promotion.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b> Immigration, immigrant, employment, guidance counselling, career counselling, multicultural counselling			
<b>Pages</b>  52	<b>Language</b>  Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b> Sari Miettinen		<b>Master's thesis assigned by</b> South Savo Vocational College	

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	MAAHANMUUTTO SUOMESSA .....	4
2.1	Maahanmuuttajuus tilastojen valossa .....	4
2.1.1	Maahanmuuttosyyt, kansalaisuus, ikä ja sukupuoli .....	4
2.1.2	Maahanmuuttajien koulutustaustat .....	5
2.2	Maahanmuuttajien ohjaukseen ja työllistymiseen vaikuttavat lait ja poliittiset strategiat .....	6
2.2.1	Laki kotoutumisen edistämisestä .....	6
2.2.2	Valtion kotouttamisohjelma.....	7
2.2.3	Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia ja toimenpideohjelma ..	8
2.3	Maahanmuuttajien työllisyys ja työllistymiseen vaikuttavat tekijät.....	9
3	OHJAUS MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN TUKENA .....	11
3.1	Ohjaus – tiedotusta, neuvontaa, auttamista, terapiaa? .....	11
3.2	Sosiodynaaminen ohjaus .....	12
3.3	Monikulttuurinen ohjaus.....	13
3.4	Maahanmuuttajien uraohjaus.....	15
3.5	Ohjaus maahanmuuttajien koulutuksessa .....	16
3.5.1	Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet .....	17
3.5.2	Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet .....	18
3.5.3	Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet .....	19
3.5.4	Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet.....	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
4.1	Tutkimustehtävä .....	20
4.2	Tutkimusmenetelmänä rajattu narratiivinen haastattelu .....	21
4.3	Tutkimusaineiston koonti .....	22
4.4	Aineiston analyysi .....	24
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset lähtökohdat.....	26

5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	28
5.1	Tutkimuksen osallistujat .....	28
5.2	Ammatillinen kehittyminen .....	30
5.3	Motivaatio.....	33
5.4	Kielen opiskelu ja työ .....	35
5.5	Verkostot työllistymisen tukena .....	37
5.6	Kohtaamisia työllistymisen poluilla .....	39
5.7	Oma rooli suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä .....	42
5.8	Näkemys tulevaisuudesta.....	44
5.9	Kaksi polkua työhön .....	45
6	POHDINTA .....	49
	LÄHTEET .....	53
	LIITE	
	1 Haastattelurunko	

## 1 JOHDANTO

Maahanmuuttopolitiikka on ollut suuressa roolissa yhteiskunnallisessa keskustelussa vuoden 2008 jälkeen, jolloin taloudellinen taantuma iski Eurooppaan. On keskusteltu maahanmuuton aiheuttamista kustannuksista ja maahanmuuttajien kotoutumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan. Yksi tärkeä tekijä kotoutumisessa uuteen kulttuuriin on työllistyminen. Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan jäsenyys ansaitaan työnteon kautta (Forsander 2008, 77). Neljä viidestä Suomessa asuvasta maahanmuuttajasta on työikäisiä. Maahanmuuttajien määrä koko Suomen väestöstä vuoden 2012 lopulla oli noin 3,6 %. Maahanmuuttajien työllisyys laahaa kuitenkin selvästi kantaväestön työllisyyden perässä. Suomessa asuvan, mutta ulkomailla syntyneen työväestön työttömyysprosentti vuonna 2012 oli 14,2 %, kun Suomessa syntyneiden vastaava prosentti oli 7,5 %. (Eronen ym. 2014, 12, 16.)

Maahanmuuttajien koulutukseen pääsyä ja työllistymistä Suomessa voitaisiin helpottaa ja nopeuttaa oikealla tavalla kohdennetun ohjauksen avulla. Vuonna 2011 voimaan tullut laki kotoutumisen edistämisestä velvoittaa kunnat, työ- ja elinkeinotoimistot sekä muut viranomaiset antamaan maahanmuuttajille ohjausta ja neuvontaa kotoutumista edistävästä toimenpiteistä ja työelämästä. Käytännössä työelämään liittyvästä ohjauksesta vastaavat kuitenkin TE-toimistot yhdessä maahanmuuttajakoulutusta, kuten työvoimapoliittista kotoutumiskoulutusta, antavien oppilaitosten kanssa.

Maahanmuuttajien ohjauksessa yhdistyy perinteisen ohjaus- ja neuvontatyön (mm. Onnismaa 2007, Peavy 2006) lisäksi myös monikulttuurisen ohjaus (mm. Puukari 2013, Korhonen & Puukari 2013, Talib 2005, Sue, Ivey & Pedersen 1996). Maahanmuuttajakoulutuksissa kouluttajilta vaaditaan kielen ja kulttuurin tuntemuksen opetuksen lisäksi myös aiempaa vahvempaa ohjausosaamista. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteissa (2012) on määritelty erikseen ohjaukseen oma opintoviikkomääränsä, 5 opintoviikkoa 50-60 opintoviikon koulutuskokonaisuudesta. Opetussuunnitelman perusteissa kuvataan ohjausta uraohjausmaisesti: ”Kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuttajien ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ja tukea maahanmuuttajaopiskelijaa niin, että hän osaisi tehdä omaa elämänuraa, koulutusta ja työllistymistä koskevia valintoja ja ratkaisuja.”(Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 20). Käytännössä jokai-

nen kotoutumiskoulutusta järjestävä oppilaitos luo oman mallinsa ohjauksesta, eikä yhteneväisiä käytäntöjä kentällä juurikaan ole.

Maahanmuuttajien uraan ja ammatinvalintaan liittyvästä ohjauksesta (uraohjaus) on tehty tutkimuksia, mutta pääasiassa työhallinnon näkökulmasta ja akateemisten, korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osalta (esim. Matinheikki-Kokko, Koivumäki & Kuortti 2003). Lisäksi maahanmuuttajien uraohjausta koskevan tutkimuksen painopiste on ollut lähinnä monikulttuurisen ohjauksen yleisissä teorioissa ja ohjausfilosofiassa (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 220).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata viiden maahanmuuttajan yksilöllisiä polkuja työelämään Suomessa. Tavoitteena on selvittää, mitkä ovat ne tekijät, jotka ovat merkityksellisiä sen kannalta, että maahanmuuttaja on löytänyt oman ammattituiransa Suomessa. Onko ohjaajilla ja ohjauksella millainen rooli maahanmuuttajan työllistymisessä? Mitä maahanmuuttajia työllistymistä kohti ohjaavan henkilön tulisi omassa ohjaustyössään huomioida? Millaiseksi maahanmuuttaja kokee roolinsa suomalaisessa yhteiskunnassa työllistyttyään?

Tutkimusaineisto on koottu haastattelemalla työelämässä olevia maahanmuuttajia, jotka tulevat erilaisista kulttuurisista ympäristöistä ja jotka omaavat hyvin erilaiset lähtökohdat työllistymiseen Suomessa. Tutkimusmetodina on ollut rajattu kerronnallinen eli narratiivinen haastattelu (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189). Haastattelut on rajattu koskemaan vain tiettyä ajanjaksoa maahanmuuttajien elämässä: aikaa, jonka haastateltavat ovat asuneet Suomessa. Haastateltavat on valittu harkinnanvaraisella otannalla eli keskitytty pieneen määrään tapauksia ja pyritty analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti (Eskola & Suoranta 2005, 18).

Opinnäytetyötä voi kuvata kehittävänä tutkimuksena, jossa kuljetaan tutkimuksellisista lähtökohdista kohti käytännön kehittämistoimintaa (Toikko & Rantanen 2009, 21–22). Kehittämistyö lähtee siitä ajatuksesta, että maahanmuuttajien työllistyminen on kantaväestöä heikompaa ja oikein kohdennetulla ohjauksella työllistymisen pullonkauloja voitaisiin helpottaa. Opinnäytetyö ei varsinaisesti anna vastausta siihen, kuinka näitä pullonkauloja helpotetaan, vaan antaa avaimia kehittämistyön käynnistämiseksi niissä organisaatioissa, joissa maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvää ohjausta annetaan. Oman ammattitaustani kautta maahanmuuttajien uraohjausta tarkastellaan

tässä opinnäytetyössä oppilaitosnäkökulmasta, ei niinkään työ- ja elinkeinoviranomaisten tai kuntien viranomaisten näkökulmasta. Maahanmuuttajien uravalintoihin kohdistuvaa ohjausta on aiemmin tutkittu lähinnä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osalta, joten tässä tutkimuksessa pyritään tuomaan esille maahanmuuttajien ääni heterogeenisempänä ryhmänä.

Opinnäytetyö sijoittuu omalle työkentälleni ja kokemukseni maahanmuuttajien ohjaajana ohjaavat tutkimus- ja kehittämisintressejäni. Olen työskennellyt viimeiset viisi vuotta kotoutumiskoulutusta ja ammatillista koulutusta järjestävässä oppilaitoksessa maahanmuuttajien ohjaustyön parissa. Uskon opinnäytetyön kehittävän omaa ammatillisuuttani maahanmuuttajien uraohjaajajana ja toivon sen tuovan uusia näkökulmia jokapäiväiseen työhöni. Uskon opinnäytetyön tulosten antavan uutta tietoa kaikille maahanmuuttajia työssään kohtaaville siitä, kuinka he voivat osaltaan auttaa maahanmuuttajia työllistymään. Maahanmuuttajien työttömyys on huomattavasti suurempaa kuin valtaväestön ja työttömyysluvun pienentämiseksi tarvitaan monialaista yhteistyötä. Työllistyminen tai oman ammattialan löytäminen on osoittautunut kriittiseksi tekijäksi siinä, että maahanmuuttaja kokee olevansa täysivaltainen suomalaisen yhteiskunnan jäsen. Työllistyminen vaatii kuitenkin ohjausta, josta kentän monilla toimijoilla ei kuitenkaan ole selkeää kuvaa. Maahanmuuttajien ohjauksen parissa työskentelee mittava joukko henkilöitä eri sektoreilla. Tämän opinnäytetyön tulokset toivottavasti auttavat eri toimijoita kohdentamaan ohjaustaan oikein kotoutumisen eri vaiheissa.



## 2 MAAHANMUUTTO SUOMESSA

Maahanmuutto Suomeen on kiihtynyt viime vuosina. 2000-luvulla Suomessa asuvan ulkomaalaisväestön määrä on lähes kaksinkertaistunut. Vuonna 2013 Suomen väkiluvun kasvusta vieraskielisten osuus oli 90 prosenttia. Vuoden 2013 lopussa 3,8 % Suomen väestöstä oli ulkomaiden kansalaisia. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määrää voidaan tarkastella myös äidinkielen perusteella. 5,3 % Suomen väestöstä puhuu äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea. (Tilastokeskus 2014.) Tässä luvussa tarkastellaan maahanmuuttajuutta tilastojen valossa, maahanmuuttajien ohjausta ja työllistymistä koskevia lakeja ja strategioita sekä maahanmuuttajien työllisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

### 2.1 Maahanmuuttajuus tilastojen valossa

#### 2.1.1 Maahanmuuttosyyt, kansalaisuus, ikä ja sukupuoli

Yleisimmät maahanmuuton syyt Suomeen ovat perheside, paluumuutto, työnteko ja elinkeinon harjoittaminen, pakolaisuus ja sekä opiskelu. Maahanmuuttoa tapahtuu sekä tilapäisesti että tarkoituksena muuttaa pysyvästi asumaan Suomeen. Tilapäisiä muuttajia ovat usein opiskelijat ja työhön saapuvat.

Maahanmuuton syitä tilastoidaan ns. kolmansien maiden kansalaisten osalta, koska he tarvitsevat oleskeluluvan asuakseen, työskennelläkseen tai opiskellakseen Suomessa. EU/ETA-maiden kansalaiset eivät tarvitse oleskeluunsa erillistä lupaa, joten heidän kohdaltaan maahanmuuton syitä ei myöskään tilastoida. (Maahanmuuttovirasto 2014.)

Maahanmuuttoviraston tilastokatsauksen mukaan vuonna 2013 Suomeen myönnettiin oleskelulupia seuraavin perustein:

- 37 % perhesiteen perusteella
- 31 % opiskelun perusteella
- 28 % työn perusteella
- 2 % oli paluumuuttajia tai suomalaisen syntyperän omaavia
- 2 % oleskelun perusteena oli muut syyt

Tilastossa ei ole mukana turvapaikanhakijat ja EU/ETA-maiden kansalaiset. (Maahanmuuttovirasto 2014.)

Vuonna 2013 myönteisiä oleskelulupapäätöksiä saivat eniten venäläiset (24 % kaikista myönteisistä päätöksistä), somalialaiset (16 %), intialaiset (10 %), kiinalaiset (9 %) ja ukrainalaiset (6 %). (Maahanmuuttovirasto 2014.)

Suomessa asuvista ulkomaiden kansalaisista suurin ryhmä vuonna 2013 oli virolaiset (22 % kaikista ulkomaan kansalaisista). Toinen suuri väestöryhmä on venäläiset (15 %). Muita suurempia väestöryhmiä (noin 3-4 % osuus ulkomaalaistaustaisesta väestöstä) oli ruotsalaiset, somalialaiset, kiinalaiset, thaimaalaiset ja irakilaiset. (Tilastokeskus 2014.)

Suomessa asuvista ulkomaan kansalaisista 53 % oli miehiä ja 47 % naisia vuoden 2013 tilastojen mukaan. 83 prosenttia Suomessa asuvista ulkomaan kansalaisista oli työikäisiä eli 15- 74-vuotiaita. Työikäisistä 54 % oli miehiä ja 46 % naisia. Nuorten ikäluokkaan (alle 29-vuotiaat) kuului 40 % kaikista ulkomaalaistaustaisista Suomessa asuvista henkilöistä. Nuorista 52 % oli miehiä ja 48 % naisia. (Tilastokeskus 2014).

### **2.1.2 Maahanmuuttajien koulutustaustat**

Maahanmuuttajien koulutustaustoista ei ylläpidetä varsinaisia tilastoja tai rekistereitä. Monella Suomeen tulevalla koulutustausta on niin pieni tai vaikeaselkoinen, että kattavan tilaston ylläpitäminen on käytännössä mahdotonta. Työ- ja elinkeinotoimistot kirjaavat kuitenkin järjestelmäänsä ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden pohjatiedot koulutuksesta. Tuorein saatavilla oleva tieto maahanmuuttajien koulutustaustoista pohjautuu TE-toimistojen vuoden 2011 tilastoihin. Sen mukaan silloisista ulkomaalaisista työnhakijoista

- 29 % oli perusasteen koulutus
- 32 % oli keskiasteen koulutus
- 17 % oli korkea-asteen koulutus
- 22 % koulutustausta oli tuntematon.

Tätä tilastointia voidaan kuitenkin pitää vain suuntaa antavana, koska koulutustaustan rekisteröiminen nojaa yksittäisen työvoimavirkailijan tekemiin havainnointeihin asiakkaan kertoman ja mahdollisten dokumenttien pohjalta. (Sisäministeriö 2014).

## **2.2 Maahanmuuttajien ohjaukseen ja työllistymiseen vaikuttavat lait ja poliittiset strategiat**

### **2.2.1 Laki kotoutumisen edistämisestä**

Laki kotoutumisen edistämisestä on tullut voimaan vuonna 2011. Sitä sovelletaan toisen maan kansalaisiin, joilla on voimassa oleva oleskelulupa Suomessa, joiden oleskeluoikeus on rekisteröity tai joille on myönnetty oleskelukortti (EU/ETA-maiden kansalaiset). (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, 2 §.)

Laissa määrätään kaikista maahanmuuttajien kotoutumista edistävistä toimenpiteistä sekä määritellään eri tahojen vastuut ja velvollisuudet kotoutumista edistävissä toimenpiteissä. Lain kahdeksas pykälä kuvaa maahanmuuttajille annettavaa ohjaus ja neuvontatyötä näin: ”Kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston sekä muiden viranomaisten on annettava maahanmuuttajalle asianmukaista ohjausta ja neuvontaa kotoutumista edistävistä toimenpiteistä ja palveluista sekä työelämästä.”. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011.)

Laissa määrätään myös, että kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen on järjestettävä maahanmuuttajille alkukartoitusta kahden kuukauden kuluessa asiakkuuden alkamisesta tai alkukartoitusta koskevasta pyynnöstä. Alkukartoituksessa arvioidaan maahanmuuttajan työllistymis-, opiskelu- ja muut kotoutumisvalmiudet sekä kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden tarpeet. Alkukartoituksessa selvitetään maahanmuuttajan aikaisempi koulutus, työhistoria, kielitaito sekä muut työllistymiseen ja kotoutumiseen vaadittavat seikat. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, 9 ja 10 §.)

Alkukartoituksen järjestämisestä vastuu on kunnilla ja työ- ja elinkeinotoimistoilla, mutta he voivat ostaa alkukartoitusta joltakin palvelun tarjoajalta. Tässä tapauksessa laki kotoutumisen edistämisestä määrää, että maahanmuuttajan ohjaamisessa viranomaisten on tehtävä yhteistyötä palvelun tarjoajan kanssa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, 10 §.)

Yksi laissa esitellyistä ohjauksen työkaluista on kotoutumissuunnitelma, joka kunnan ja työ- ja elinkeinotoimiston on tehtävä yhdessä maahanmuuttajan kanssa. Kotoutu-

missuunnitelma on yksilöllinen suunnitelma niistä toimenpiteistä ja palveluista, joiden avulla maahanmuuttaja hankkii riittävän kielitaidon sekä saa yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Lisäksi kotoutumissuunnitelma edistää maahanmuuttajan mahdollisuuksia toimia yhteiskunnan aktiivisena jäsenenä.. Kotoutumissuunnitelman laatimisessa on tärkeää huomioida maahanmuuttajan kotoutumista edistävät yksilölliset tavoitteet. Suunnitelman toimenpiteet toteutetaan tarvittaessa monialaisena yhteistyönä, mutta suunnitelman toteutumisen seurannasta vastaavat kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen viranomaiset. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, 11-13 §.)

### **2.2.2 Valtion kotouttamisohjelma**

Vuonna 2011 nimetty Jyrki Kataisen johtama hallitus on luonut kotouttamisohjelman vuosille 2012-2015. Se huomioi kotoutumislain tavoitteet ja toimenpiteet tehostaen kotouttamistoimenpiteiden valtakunnallista toteuttamista ja seurantaa. Lisäksi kotouttamisohjelman avulla edistetään kotoutumista peruspalveluissa sekä kotoutumislain määrittelemissä kotoutumista edistävissä toimenpiteissä. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 3-4). Kotouttamisohjelma luo tavoitteet kaikille kotoutumisen osa-alueille aina peruspalveluista, vapaa-ajasta, varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta työelämään saakka.

Kotouttamisohjelman työllistymistä koskevat tavoitteet ovat:

- 1) Vahvistaa maahanmuuttajien kiinnittymistä työelämään. Maahanmuuttajien työllisyysasteen nostaminen ja työttömyyden puolittaminen.
- 2) Maahanmuuttajien työttömyysastetta alennetaan eritoten pääkaupunkiseudulla (vuonna 2009 työttömyysaste 19,7 %) ja korkean työttömyysasteen ryhmissä työllisyysaste nostetaan 60 %:iin.
- 3) Maahanmuuttajanuorten työllisyyteen kiinnitetään erityishuomiota Nuorten yhteiskuntatakuu-ohjelmassa.
- 4) Työelämän monimuotoisuutta vahvistetaan työpaikoilla ja työyhteisöissä. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 48.)

Varsinaisina toimenpiteinä kotouttamisohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi mainitaan maahanmuuttajien työllistymistä edistävien toimenpiteiden sisällyttäminen kaikkiin työvoimapolitiittisiin hankkeisiin sekä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen te-

hostaminen maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi. Keinoina mainitaan muun muassa ohjauksen lisääminen ja jo olemassa olevan ohjauksen tehostaminen. Maahanmuuttajia tulisi ohjata jo maahantulon alkuvaiheessa työelämään esimerkiksi tunnistamalla aiempaa osaamista. Lisäksi kotouttamisohjelma mainitsee, että maahanmuuttajia tulisi motivoida ja ohjata aiempaa tehokkaammin ammatillisen koulutuksen kentälle sekä yritystoiminnan pariin. Työpaikoilla tulee edistää monimuotoista johtamista ja rekrytointia sekä kitkeä syrjintää pois. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 49-50.)

Kataisen hallituksen hallitusohjelmaan on valtion kotouttamisohjelman tekemisen lisäksi kirjattu myös päätös päivittää ”Maahanmuuton tulevaisuus 2020”-strategia, joka omalta osaltaan vastaa maahanmuuttajien työllisyyden edistämisen haasteisiin. ”Maahanmuuton tulevaisuus 2020” –strategian toimenpideohjelma hyväksyttiin kotouttamis- ja maahanmuuttopoliittisessa ministeriryhmässä 11.3.2014 ja eri hallinnonalat ovat alkaneet toteuttaa strategiaa kevään 2014 aikana (Vuorio 2014).

### **2.2.3 Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia ja toimenpideohjelma**

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia on ollut yksi hallituksen tärkeimpiä hankkeita ja siinä linjataan Suomen maahanmuuttopolitiikan kehityssuunnat ja tavoitteet. Strategiaa on ollut luomassa poliitikot, virkamiehet, tutkijat sekä työelämän ja kansalaisjärjestöjen edustajat. Maahanmuuttajien työllisyys on yksi strategian keskeisimpiä osa-alueita ja eritoten se painottaa, että 1) Suomen tarvitsevan tulevaisuudessa uusia työntekijöitä huoltosuhteen muuttuessa ja 2) maassa olevien maahanmuuttajien työllisyysastetta olisi kyettävä parantamaan. (Vuorio 2014; Maahanmuuton tulevaisuus 2020 – strategia, 3.)

Strategiassa on määritelty kolme suuntaviivaa, joiden kautta Suomi lähtee vastaamaan maahanmuuton haasteisiin. Nämä suuntaviivat ovat:

- 1) Suomi on turvallisesti avoin
- 2) Jokainen löytää paikkansa
- 3) Moninaisuus on arkea

Suuntaviiva kaksi, ”Jokainen löytää paikkansa”, tähtää siihen, että maahanmuuttajat kotoutuvat Suomeen kaikilla elämän osa-alueilla, myös työelämässä. Strategia painottaa, että maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tulee kehittää

sekä sijoittumista työelämään tulee tukea työelämän tarpeita vastaavalla kielikoulutuksella ja yrittäjyyteen kannustamalla. Yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa tuetaan työpaikkojen monimuotoistumista. Sujuvaa siirtymistä koulutuksesta työelämään tuetaan tehokkaalla kielen opetuksella sekä muilla opetuksen tukipalveluilla. Lisäksi on kiinnitettävä erityishuomioita laadukkaisiin alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalveluihin. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia, 12, 18-20.)

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategialle on luotu oma toimenpideohjelmansa, joka valtuuttaa eri tahoja toimeenpanemaan strategian mukaiset toimenpiteet. Työllistymistä edistävät toimenpiteet ovat lähinnä Työ- ja elinkeinoministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa. Työllistymistä edistävää ja tukevaa ohjausta tulee olla tarjolla kaikissa työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä oppilaitoksissa mukaan lukien lakisääteistä kotoutumiskoulutusta tarjoavat oppilaitokset. Lisäksi ohjausta edistetään Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmien kautta, joita on perustettu kaikkien ELY-keskusten alueille. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategian toimenpideohjelma, 20-26.)

### **2.3 Maahanmuuttajien työllisyys ja työllistymiseen vaikuttavat tekijät**

Maahanmuuttajien työllisyysaste on työvoimatutkimuksen mukaan ollut 2000-luvulla nousujohteinen, mutta silti se raahaa selkeästi kantaväestön työllisyysasteen perässä. Sisäasiainministeriön maahanmuuton vuosikatsaus 2012 kertoo, että vuonna 2012 ulkomaan kansalaisten työllisyysaste oli 60,6 %, kun taas Suomen kansalaisilla työllisyysaste oli kaksitoista prosenttiyksikköä suurempi, 72,6 %.

Vuoden 2013 lopussa Suomessa oli 229 900 työtöntä työnhakijaa. Heistä 13 % oli ulkomaan kansalaisia. EU/ETA-maiden kansalaisten osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli 4 % %. Muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaisten osuus työttömien kokonaismäärästä oli 9 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Maahanmuuttajien työllisyyttä ja työttömyyttä tarkasteltaessa maahantulon ajankohta ja maassaoloaika vaikuttavat työllistymiseen. Maahanmuuttajien työllisyys näyttäisi reagoivan kantaväestön työllisyyttä voimakkaammin taloudelliseen tilanteeseen ja tilastojen valossa 1990-luvun laman aikana ja vuoden 2008 taloudellisen taantuman jälkeen Suomeen tulleet maahanmuuttajat ovat haasteellisessa asemassa työllistyä.

Suomen ulkopuolelta tuleva työnhakija näyttää tällä hetkellä monin tavoin olevan samassa asemassa kuin kantaväestöön kuuluva oppilaitoksesta vasta valmistunut henkilö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013).

Kielitaito on keskeinen tekijä koulutukseen ja työelämään pääsyssä. Yleensä oppilaitoksissa on jokin tietty kielitaidon taso pääsyvaatimuksena kun koulutukseen hakeutuu maahanmuuttaja. Esimerkiksi ammatilliseen toisen asteen koulutukseen tämä vaadittava kielitaitotaso on yleisen kielitutkinnon keskitaso (esim. Opintopolku 2014, Opetushallitus 2014). Työ- ja elinkeinoministeriö suoritti maahanmuuttajille kyselytutkimuksen (maahanmuuttajabarometri) vuonna 2012 kotoutumiseen liittyvistä asioista, mm. kielitaidosta, työllistymisestä ja syrjinnästä. Maahanmuuttajabarometriin vastanneista maahanmuuttajista 69,4 % koki kielitaitonsa riittäväksi suhteessa tekemäänsä työhön (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013).

Suuri osa maahanmuuttajista joutuu työllistyäkseen hankkimaan suomalaisen ammatin pätevyyden, hyvin harva työllistyy ulkomailla suoritettulla tutkinnolla. Työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuuttajabarometriin vastanneista 61 % koki tekevänsä koulutustaan vastaavaa työtä, 16 % oli sitä mieltä, ettei työ vastannut lainkaan heidän saamaansa koulutusta. Varsinaista tilastoa maahanmuuttajien ohjautumisesta täydennuskoulutukseen tai tutkintoon johtavaan koulutukseen ei ole, mutta Tilastokeskuksen (2014) mukaan 9 % peruskoulun päättävistä vieraskielisistä ei jatka toisen asteen koulutukseen heti peruskoulun päätyttyä. Tämä on haasteellista maahanmuuttajanuorten työllistymisen kannalta ja kasvattaa syrjäytymisriskiä heidän kohdallaan.

Kielitaito ja ammatillinen osaaminen ovat tärkeitä tekijöitä maahanmuuttajien työllistymisessä, mutta työelämä vaatii myös sosiaalisia ja kulttuurisia kompetensseja, mm. toimintatapojen ja suhdeverkoston hallintaa. Kulttuurisen toimintaympäristön muutos muuttaa maahanmuuttajan sosiokulttuurisia ehtoja, jotka välittyvät käytännön työtoiminnassa ja työyhteisöjen kautta. (Matinheikki-Kokko 2007, 65, 70.) Usein maahanmuuttajan haasteena kuitenkin on jo sen ensimmäisenkin työyhteisön löytäminen, jossa sosiokulttuurisia kompetensseja voisi harjoittaa.

Matinheikki-Kokko (2007, 80) tutki venäläistaustaisten korkeasti koulutettujen insinöörien työllistymistä Suomessa. Hänen tutkimuksessaan tutkittavilla oli kova halu kehittyä ja ”tulla joksikin” päinvastoin kuin ”olla insinööri”. Ne työyhteisöt, joihin

tutkimukseen osallistuneet insinöörit työllistyivät, olivat haluttomia kuvaamaan maahanmuuttajalta vaadittuja työhön liittyviä kompetensseja osittain leimaantumisen pelossa. Merkityksellistä kuitenkin oli se, että insinöörien kotimaassaan hankkima koulutus vaikutti heidän esimiestensä mielestä vähämerkitykselliseltä insinöörien urakehityksen kannalta. Vaakakupissa painoi enemmän insinöörien sosiaaliset ja kulttuuriset kompetenssit ja halu kehittyä työssään.

### **3 OHJAUS MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISSÄ TUKENA**

Tässä luvussa keskitytään ohjauksen käsitteen määrittelyyn sekä niihin ohjauksen teorioihin, jotka ovat läsnä maahanmuuttajien ura- ja ammatinvalinnanohjauksessa. Luvun lopussa esitellään erilaisten maahanmuuttajakoulutusten opetussuunnitelmien määrittelyt ohjauksesta ja eritoten työllistymistä tukevasta ohjauksesta. Luku hahmottaa kokonais kuvaa monikulttuurisesta ohjauksesta ja maahanmuuttajien uraohjauksesta eritoten koulutuksen viitekehyksessä 2000-luvun Suomessa.

#### **3.1 Ohjaus – tiedotusta, neuvontaa, auttamista, terapiaa?**

Usein ohjauksen, tiedotuksen ja neuvonnan rajapinnat hämärtyvät. Ohjaus on kuitenkin ammatillinen toimintatapa, joka kulkee usein käsi kädessä tiedotuksen ja neuvonnan kanssa. Ohjauksen tehtävänä on edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä hänen haluamallaan tavalla, kun taas neuvonnassa tehtävänä on neuvoa asiakkaalle sopiva toimintatapa. Tiedotus jää selkeästi vähimmälle vuorovaikutuksen asteelle ja tiedotuksen tehtävänä onkin antaa asiakkaalle hänen tarvitsemiaan tietoja. (Onnismaa 2007, 23-25, 28.)

Ohjaus kuvataan usein laaja-alaisena elämänsuunnittelun välineenä. Perinteisesti ohjaus on totuttu näkemään työvoimatoimistojen virkailijoiden ja oppilaitosten opinto-ohjaajien ja opettajien työmenetelmänä, mutta tänä päivänä ohjaus on saavuttanut jalansijaa myös muissa elämäntilanteissa. Ohjaus on myös osa nykyaikaista opetusta: ohjauksellinen opetus tuo vahvemmin oppijan näkökulman osaksi tiedon jakamisen perinnettä. (Onnismaa 2007, 15,24.)

Kun tarkastellaan ohjausta menetelmänä, joka tähtää ohjattavan ammatilliseen kehitykseen, on huomioitava, että kehittymiseen sisältyy aina oppiminen. Tästä näkökul-



masta ohjausteorialat täydentyvät aina myös erilaisilla oppimisteorioilla. Ohjaus on siis lähtökohtaisesti pedagogista toimintaa, jossa ohjaaja avustaa ohjattavaa oppimaan esimerkiksi kokemuksistaan. (Ojanen 2000, 19-22.)

Ohjaus on myös läsnä psykologiassa ja se on yksi kognitiivisen psykoterapian lähtökohtia (Kuusinen 2000, 83). Ohjaus on menetelmällisesti läsnä myös hoitotyössä ja sosiaalityössä (Järvikoski 2000, 246; Makkonen, Riikonen & Vataja 2000, 279). Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on kuitenkin ohjauksen näkeminen ammatinvalintaa ja urasuunnittelua tukevana menetelmänä. Voitaneen kuitenkin todeta, että ohjaus on metateoria, joka koostuu monista erilaisiin konteksteihin sopivista ohjauksen menetelmistä. Ohjaus on käsite, joka koskettaa monia tieteenaloja sitoutuen ehkä kuitenkin vahvimmin kasvatukseen (Sinisalo 2000, 200-202).

### **3.2 Sosiodynaaminen ohjaus**

Sosiodynaaminen ohjaus yhdistetään usein maahanmuuttajien ohjauksen ja se on voimakkaasti läsnä puhuttaessa monikulttuurisesta ohjaustyöstä. Peavy (1999, 18) kuvaa ohjauksen antavan tilaisuuden ihmiselle tutkia syy-seuraussuhteita omassa elämäkultuksessaan. Ohjaus antaa myös mahdollisuuden pohtia, miten ohjattava voisi elää ja millaisia polkuja elämässään kulkea. Peavyn (2000, 23) sosiodynaaminen ohjaus nähdään ennen kaikkea ammatinvalinnan ja urakehityksen menetelmänä. Peavy kuvaa sosiodynaamisen ohjauksen olevan:

- a) Näkökulma nykyajan sosiaaliseen elämään ja minuuden luonteeseen
- b) Auttamisfilosofia
- c) Edellisiin perustuva ohjaukseen liittyvien menettelytapojen kokonaisuus.

Sosiodynaamisessa ohjauksessa keskeistä on ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus. Jokaisessa ohjaustilanteessa on läsnä ihmisen omaelämäkerrallinen minuus, joka on moniääninen ja alati tarkentuva. Termi ”sosiodynaaminen ohjaus” tulee siitä, että sosiaalinen vaikuttaminen on aina läsnä niissä dynaamisissa prosesseissa, joissa itseä tai minuutta konstruoidaan. Sosiodynaaminen ohjaus on usein läsnä tilanteissa, joissa pohditaan ”Miten minun tulisi elää elämäni?”. Työllistymiseen ja ammatinvalintaan liittyvät kysymykset ovat tämän kysymyksen keskiössä: oman minuuden etsiminen korostuu maahanmuuttajan muuttaessa uuteen kulttuuriin ja rakentaessa uutta ammatillista identiteettiä. (Peavy 2001, 18; Peavy 2006, 6.)

Ohjaus on yksilöllisiin tarpeisiin sovitettua reflektiivistä ja sosiaalista toimintaa, joka mahdollistaa ohjattavan omien voimavarojen käyttöönoton elämänsuunnittelussa (Peavy 1999, 19-24). Tästä on kyse myös ohjattaessa maahanmuuttajia kohti työllistymistä uudessa kulttuurissa ja ympäristöstä. Ohjaus tapahtuu vuorovaikutuksessa, se huomioi ohjattavan työllistymiseen liittyvät voimavarat (esim. aiempi osaaminen, kielitaito) ja ohjauksen tarkoituksena on suunnitelmallisesti mahdollistaa maahanmuuttajan työllistyminen, vaikkakin työllistyminen voi olla hyvin pitkänkin tähtäimen tavoite.

Sosiodynaamisessa lähestymistavassa korostuu kulttuurien merkitys ohjaustilanteeseen. Ohjaajan on tärkeää omata kulttuurien lukutaito, ohjaustilanteessa kulttuurin ja viestinnän ajatellaan tuottavan toisensa vuorovaikutuksessa. Viestintätilanteisiin liittyy aina puhutun tai kirjoitetun tekstin lisäksi paljon kulttuurisidonnaista ja non-verbaalia viestintää. Ohjaus on saavutus, joka syntyy vuorovaikutusprosessissa kielellisen ja ei-kielellisen neuvottelun tuloksena. (Peavy 2001, 26.)

### **3.3 Monikulttuurinen ohjaus**

Monikulttuurinen ohjaus on sellaista ohjausta, jossa ohjaaja ja ohjattava tulevat erilaisista etnisistä taustoista tai kulttuureista tai puhuvat äidinkielenään eri kieltä (Metsänen 2000, 185). Monikulttuurinen ohjaus sen nykyisessä merkityksessään juontaa juurensa 1900-luvun loppupuoliskolle. Monikulttuurisen ohjauksen uranuurtajat tulevat maista, joissa maahanmuuton historia on pitkä, kuten Pohjois-Amerikasta, Kanadasta ja Isosta-Britanniasta. Monikulttuurisen ohjauksen rinnalla käytetään myös muita käsitteitä, kuten kulttuureja ylittävä ohjaus (cross-cultural counselling), transkulttuurinen ohjaus (transcultural counselling), kulttuurisesti erilaisten ohjaus (counselling the culturally different) ja kulttuurienvälinen ohjaus (intercultural counselling). (esim. Puukari & Korhonen 2013, Sue 1981, Pedersen 1987, Ivey 1994).

Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtia 2000-luvun Suomessa ovat hahmottaneet muun muassa Mika Launikari ja Sauli Puukari (2005) sekä Sauli Puukari ja Vesa Korhonen (2013). Monikulttuurisessa ohjauksessa kulttuurinen erilaisuus on keskeinen lähtökohta ja monikulttuurista ohjaustyötä tekevän on huomioitava kulttuuristen lähtökohtien tuomat haasteet ohjaustyölle. Monikulttuuriselle ohjaustyölle tunnus-

omaista on, että ohjaaja kasvaa yhä tietoisemmaksi omasta kulttuuritaustastaan ja sen vaikutuksesta ajatteluunsa ja toimintaansa. (Puukari & Korhonen 2013, 15-16; Puukari 2013, 72.) Tarkoituksena ei ole, että ohjaaja tietää mahdollisimman paljon erilaisista kulttuureista, vaan, että hän on tietoinen kulttuurien vaikutuksesta niin ohjattavan kuin ohjaajankin persoonaan ja käyttäytymiseen (Metsänen 2000, 180).

Tietoisuus siitä, että ohjaustilanteessa on läsnä kaksi tai useampia kulttuureja, on yksi monikulttuurista ohjaustyötä tekevän henkilön tärkeimpiä ominaisuuksia. Ihmisillä on tapana tehdä tiedostamattaan ”me ja muut” –tyylisiä luokitteluja kohdatessaan vieraasta kulttuurista tulevan (Garcea 2005, 55). Jokainen tarkastelee maailmaa oman kulttuurinsa lähtökohdista ajatellen, että vieraasta kulttuurista tulevan tavassa toimia ja ajatella on jotain erityistä ja oman kulttuurin lähtökohdat ovat normi, jonka mukaan pitäisi toimia. Näin ei kuitenkaan ole monikulttuurisissa ohjaustilanteissa, ei ole olemassa kulttuurista normia, kaavaa jonka mukaan toimia ja suhtautua toiseen. (Hofstede 1991, 235). Ohjaajan tulee olla kulttuurisesti valveilla ja tunnistaa erilaisten kulttuurien luomat haasteet ohjaukselle. Monenlaiset tahattomat luokittelut ovat läsnä ohjaustilanteessa, mutta niiden esittämistä totuutena tulee välttää, monikulttuurinen ohjaus on ennen kaikkea yksilöllistä eikä eri kulttuureista tulevia ihmisiä tule yksioikoisesti kategorisoida.

Monikulttuurinen ohjaus sisältää kulttuuristen ulottuvuuksien lisäksi myös yhteiskunnallisia, sosiaalisia, yksilöllisiä ja menetelmällisiä ulottuvuuksia. Se jäsentää ohjausajattelua ja toimintatapoja toimittaessa monikulttuurisessa ympäristössä, eikä niinkään ole ohjauksen teoreettinen lähestymistapa. Puukari (2013, 84-86) on mukailnut Suen, Arredondon ja McDavisin vuonna 1992 määrittämistä monikulttuurisen ohjaajan kompetensseista suomalaiseen viitekehykseen sopivan mallin. Tässä mallissa korostuvat 1) uskomukset ja asenteet, 2) tiedot ja 3) taidot. Monikulttuurista ohjaustyötä tekevän tulee tiedostaa omien sekä ohjattavan uskomusten ja asenteiden vaikutus ohjaustilanteeseen. Ohjaajalla tulee olla tietoa siitä, millainen on hänen yksilöllinen ja kulttuurinen vaikutuksensa ohjattavaan. Ohjaajalla on tietoa ohjattavan etnisen taustan ja kulttuurin säännöistä ja normeista sekä siitä, kuinka ne vaikuttavat ohjaustilanteeseen. Lisäksi ohjaajan tulee osata käyttää erilaisia ohjausmenetelmiä suhteessa eri kulttuureihin. Ohjaajalla tulee olla riittävät taidot ohjatakseen kulttuurisesti erilaisia asiakkaita tai hänen täytyy tietää, minkä tahon puoleen hän tarvittaessa jatko-ohjaa asiakkaan-

sa. Kieli ei saa olla ohjaustilanteessa esteenä, vaan tarvittaessa ohjausta tehdään monikielisenä, tulkattuna tai eleillä höystettynä.

### 3.4 Maahanmuuttajien uraohjaus

Ammatinvalintaan ja oman työuran suunnitteluun liittyvässä ohjauksessa törmätään väistämättä siihen tosiasiaan, etteivät ohjauksen teemat ole jaoteltavissa uraongelmiin ja henkilökohtaisen elämän ongelmiin (Amundson 2005, 9). Elämää ei voi lokeroida noin yksioikoisesti varsinkaan tilanteessa, jossa ollaan uudessa ympäristössä, uuden kielen ja kulttuurin armoilla.

Nykyajan työelämässä ura nähdään yksilön kokemusten kautta saatuna tiedon varastona tai kertymänä, jossa ei niinkään ole merkityksellisestä se, mistä kokemukset on hankittu (Hall 2002, 21; Ruohotie 2000, 206). Uraa ei enää luoda perinteisesti yhden organisaation sisällä koko eliniän ajan vaan eri työnantajien palveluksessa ja erilaisissa kulttuureissa ja maissa. Työuran kannalta merkittäviä tekijöitä Ruohotien (2000, 211) mukaan ovat yksilön kyky tunnistaa omat persoonallisuuden piirteensä, arvonsa, oppimisstrategiansa ja – asenteensa sekä yhteistyötaidot. Maahanmuuttajien uraohjauksessa onkin tärkeää huomioida ammatti- ja kielitaidon lisäksi myös persoonalliset ja sosiaaliset kyvyt sekä kulttuuriset kompetenssit ja erilaisten työllistymistä edistävien verkostojen hallinta (Forsander & Ekholm 2001, 64).

Aikuisten uraohjaus voidaan nähdä identiteettineuvotteluna, jossa yhtenä tarkoituksena rakentaa ohjattavan mahdollisesti menettämää luottamusta itseensä ja ammatilliseen identiteettiinsä (Mandalios ym. 2011, 34). Maahanmuuttajien kohdalla itseluottamuksen uudelleen rakentamisen merkitys korostuu, koska uudessa maassa ja kulttuurissa usko itseen ja omiin taitoihin usein murenee. Peavy (1999, 24) kuvaakin ohjauksen olevan suojapaikka, jossa saa toivoa, tukea, selvyyttä ja toimintamahdollisuuksia. Maahanmuuttajien uraohjausta sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohdista ovat kokeilleet muun muassa Johansson, Ståhl ja Koivumäki (2005, 287). Heidän kokemustensa mukaan sosiodynaaminen holistinen lähestymistapa toimii maahanmuuttajien uraohjauksessa, jossa tulee huomioida yksilön toimijuus kaikissa hänen kulttuurisissa ja sosiaalisissa ulottuvuuksissaan.

Matinheikki-Kokon, Koivumäen ja Kuortin (2003, 72) tutkimuksessa akateemisesti koulutettujen maahanmuuttajien uraohjauksesta ilmeni, että maahanmuuttajien itse-tuntoa murensi heidän tuntemuksensa siitä, etteivät suomalaiset viranomaiset ja työyhteisöt olleet kiinnostuneita heidän ammatillisesta osaamisestaan. Heillä todettiin tapahtuvan voimaantumista, heti kun he pääsivät osallisiksi johonkin työyhteisöön ja pystyivät näyttämään ammatillisia ja sosiaalisia kompetenssejaan aidoissa ympäristöissä. Suuri osa ammatillisesta osaamisesta on niin sanottua hiljaista tietoa, joka voi tulla ilmi vain käytännön työyhteisöissä tapahtuvan osallistumisen kautta.

Maahanmuuttajien uraohjauksessa on kaikkien tässä alaluvussa mainittujen lähtökoh-tien valossa tärkeää nähdä ohjaus vuorovaikutuksellisenä ja kokonaisvaltaisena pro-cessina, joka edesauttaa ohjattavan voimaantumista ja ammatillista kehittymistä huo-mioiden ohjattavan yksilöllisyyden.

### **3.5 Ohjaus maahanmuuttajien koulutuksessa**

Laki kotoutumisen edistämisestä (2011), kuten myös maahanmuuton poliittiset strate-giat ja toimenpideohjelmat, velvoittavat koulutuksen järjestäjät omalta osaltaan vas-tuuseen maahanmuuttajien työelämään ohjaamisessa. Suomessa on joitakin opetus-suunnitelmaperusteisia vain maahanmuuttajataustaisille henkilöille suunnattuja koulu-tuksia. Perusopetuksessa on valmistavaa koulutusta, samoin kuin on lukioon ja amma-tilliseen koulutukseen valmistavaa koulutusta. Näihin koulutuksiin osallistuvat maa-hanmuuttajat ovat pääasiassa lapsia ja nuoria. Maahan tullessaan oppivelvollisuusiän ylittäneet maahanmuuttajat ohjataan osallistumaan työ- ja elinkeinotoimistojen järjes-tämään kotoutumiskoulutukseen.

Maahanmuuttajien työllistyminen on riippuvaista ammatillisen osaamisen lisäksi myös suomalaisessa työelämässä vaadittavien perustaitojen, kuten kielen ja suomalai-sen kulttuurin ja työkulttuurin tuntemisesta (Forsander & Ekholm 2001, 63). Näitä taitoja opiskellaan maahanmuuttajille suunnatuissa koulutuksissa, kuten kotoutumis-koulutuksessa ja erilaisissa valmistavissa koulutuksissa.

Seuraavassa esitellään erilaisten maahanmuuttajakoulutusten opetussuunnitelmien lähtökohtia maahanmuuttajien työelämään ja koulutukseen ohjaamiseen pois lukien perusopetukseen valmistava koulutus.

### **3.5.1 Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet**

Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutus on työvoimapolitiittista koulutusta, joka on suunnattu vähäisen koulutustaustan omaaville maahanmuuttajille. Se on suunnattu

- a. Primaarilukutaidottomille eli sellaisille maahanmuuttajille, jotka eivät osaa lukea millään kielellä.
- b. Sekundaarilukutaidottomille eli sellaisille maahanmuuttajille, jotka osaavat lukea jollakin muulla kuin latinalaisella kirjaimistolla.
- c. Semilukutaitoisille eli sellaisille maahanmuuttajille, joilla on vähän kirjallista taitoa latinalaisella kirjaimistolla. (Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 12–13).

Luku- ja kirjoitustaidon koulutus on laajuudeltaan 32-40 opintoviikkoa ja se sisältää suomen kielen ja viestintätaitojen lisäksi yhteiskuntatietouden ja numeeristen taitojen opiskelua. Koulutuksen päätavoite on opiskeluvalmiuksien saaminen ja lukemaan ja kirjoittamaan oppiminen. (Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 22-27.)

Luku- ja kirjoitustaidon opetussuunnitelman perusteissa kuvataan ohjausta opiskelijan opiskelutaitoja ja – valmiuksia kehittävänä ja ylläpitävänä toimenpiteenä. Koska koulutuksen kohderyhmä omaa hyvin vähäiset opiskeluvalmiudet, on ohjauksen tavoitteena tukea opiskelijoita kokonaisvaltaisesti niin, että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet suoriutua opinnoistaan. Opetussuunnitelman perusteet kuvaavat, että henkilökohtaisen ohjauksen avulla opiskelija pystyy paremmin tekemään omaa tulevaisuuttaan ja ammatillista kehittymistään koskevia päätöksiä. Ohjauksen tulee olla suunnitelmallista ja jokaiselle opiskelijalle tulee tehdä henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Luku- ja kirjoitustaidon koulutuksessa ohjauksessa ei ole kovin paljon uraohjauksen elementtejä, vaan se sijoittuu ennemminkin opintojen ohjauksen kentälle johtuen osaltaan koulutuksen opiskelu- ja työelämävalmiuksiltaan haastavasta kohderyhmästä. Moni opiskelija jatkaa kielen opintojaan luku- ja kirjoitustaidon jälkeen kotoutumiskoulutukseen, jossa uraohjaus on voimakas elementti. (Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 18–20.)

### **3.5.2 Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet**

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus on työvoimapolitiittista koulutusta, joka on suunnattu sellaisille maahanmuuttajille joilla on hyvät oppimisvalmiudet uuden kielen ja kulttuurin omaksumiseen. Opetussuunnitelma perusteissa on määritelty, että kotoutumiskoulutuksesta on oltava viisi opintoviikkoa ohjausta. Koulutuksen kesto on 50–60 opintoviikkoa. Kotoutumiskoulutus koostuu ohjauksen ja suomen kielen ja viestinnän opintojen lisäksi työelämä- ja yhteiskuntataitojen opetuksesta (15–25 opintoviikkoa), joissa yhtenä opintokokonaisuutena on ammatinvalinta ja ohjaus. (Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 11–12.)

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteissa ohjaus nähdään koko koulutuksen läpäisevänä jatkumona. Sen tavoitteena on vahvistaa ja tukea maahanmuuttajaopiskelijaa niin, että hän osaisi tehdä omaa elämänuraa, koulutusta ja työllistymistä koskevia valintoja ja ratkaisuja. (Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 20–21.)

Ammatinvalinnan ja ohjauksen tavoitteiksi opetussuunnitelman perusteet määrittelevät muun muassa sen, että opiskelija osaa suhteuttaa omaa ammattitaitoaan suomalaisen työelämän vaatimuksiin sekä hakeutua tarvittavaan täydennyskoulutukseen. Lisäksi yhtenä oppimistavoitteena on, että opiskelija osaa tehdä omaa koulutustaan ja työllistymistään koskevia valintoja. (Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 23–25.)

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen ohjaus on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa ja opetussuunnitelman perusteet määräävätkin opetuksen järjestäjät tekemään opiskelijoille henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman ja jatkosuunnitelman koulutuksen päätyttyä. Lisäksi opetuksen järjestäjällä on oltava ohjaussuunnitelma, josta käy ilmi ohjausta antavat tahot ja vastuunjako heidän välillään. Opintoihin tulee sisältyä myös ohjausta osaamisen tunnistamiseen. Kotoutumiskoulutuksen ohjaus on hyvin paljon uraohjausta, koska koulutuksen käytyään maahanmuuttajan tulisi pääasiassa ohjautua työhön tai ammatilliseen tutkintoon johtavaan koulutukseen. (Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen perusteet 2012, 21–23.)

### **3.5.3 Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet**

Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistava koulutus on omaehtoista koulutusta, joka on suunnattu peruskielitaidon omaaville maahanmuuttajille. Koulutuksen tavoitteena on taata maahanmuuttajille valmiudet opiskella ammatillisessa peruskoulutuksessa. Koulutus on laajuudeltaan 20 tai 40 opintoviikkoa ja siitä 4-12 opintoviikkoa on opiskelu- ja ammatinvalintataitojen opintoja. (Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2008, 7-8.)

Opiskelu- ja ammatinvalintataitojen oppimistavoitteissa on nähtävissä myös uraohjauksellisia elementtejä. Tavoitteena on, että opiskelija tuntee suomalaista koulutusjärjestelmää ja osaa tehdä omia valintojaan sen suhteen, osaa arvioida oppimistaan ja osaamistaan sekä hankkii työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. (Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2008, 21–23.)

Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavassa koulutuksessa opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, josta käy ilmi opiskelijan opiskelutaidot sekä tulevaisuuden suunnitelmat ammatillisen koulutuksen suhteen. Opintojen aikana opiskelijan ammatillista kehittymistä pyritään tukemaan sekä antamaan mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiseen. Ohjauksesta opetussuunnitelman perusteissa käytetään nuorisoasteen koulutukselle tunnusomaista nimitystä opinto-ohjaus. (Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2008, 11, 30-33.)

### **3.5.4 Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet**

Lukiokoulutukseen valmistava koulutus on uusin tulokas maahanmuuttajien koulutuksen saralla ja sen opetussuunnitelman perusteista on määrätty vuonna 2014. Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen tavoitteena on parantaa opiskelijan valmiuksia opetuskielessä ja opiskelutaidoissa sekä antaa valmiuksia toimia aktiivisena kansalaisena. Koulutus tähtää lukio-opintojen aloittamiseen, eikä niinkään edistä opiskelijan



ammatinvalinnan kykyjä. (Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 10, 17.)

Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen pakollisista kursseista kaksi on opintojen ohjausta, jonka tulee olla suunnitelmallista. Opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jonka avulla tuetaan ja ohjataan opiskelijaa koulutuksen suorittamisessa ja lukio-opintoihin hakeutumisessa. Lukiokoulutukseen valmistavaa koulutusta järjestävien oppilaitosten on myös tehtävä ohjaussuunnitelma, josta käy ilmi ohjauksen sisällöt ja vastuunjako eri ohjaustehtävien välillä. (Lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 11, 14–15.)

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **4.1 Tutkimustehtävä**

Tutkimuksen lähtökohtana on kuvata maahanmuuttajien polkuja työelämään siitä hetkestä lähtien, kun he ovat muuttaneet Suomeen. Tutkimustehtävänä on selvittää maahanmuuttajien polkuja työllistymiseen ja niitä tekijöitä, jotka ovat olleet merkityksellisiä maahanmuuttajan työllistymisen kannalta. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa heidän kokemuksistaan työllistymisen tukemisessa. Tutkimustehtävän taustalla vaikuttavat yhteiskuntapoliittisten syiden (maahanmuuttajien valtaväestöä korkeampi työttömyys ja työllistymiseen kuluva pitkä aika) lisäksi halu kehittää maahanmuuttajien ura- ja ammatinvalintaan liittyvää ohjausta. Tutkimustehtävän valintaan on eritoten vaikuttanut oma ammatillinen positio ja halu kehittyä työssä sekä kehittää kokonaisuudessaan maahanmuuttajien ohjaustyön moninaista kenttää.

Ennen kaikkea pyrin tutkimuksen kautta löytämään vastauksen seuraavaan kysymykseen: Mitkä tekijät ovat olleet merkityksellisiä maahanmuuttajan työllistymiseen Suomessa? Tätä tietoa voidaan hyödyntää kun mietitään ohjauksellisia ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymisessä. Aiemmat tutkimukset (esim. Forsander & Ekholm 2001) ovat osoittaneet, että työllistyminen on tärkeä tekijä siinä, että maahanmuuttaja tuntee Suomen aidosti kotimaakseen. Tämän vuoksi toivon tutkimuksen vastaavan myös siihen, minkälainen merkitys työllistymisellä on siinä, millaiseksi maahanmuuttaja kokee oman roolinsa suomalaisessa yhteiskunnassa?

## 4.2 Tutkimusmenetelmänä rajattu narratiivinen haastattelu

Tämä opinnäyte on laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmetodina käytetään kerronnallista eli narratiivista haastattelua. Haastateltavat muodostavat elämästään narratiiveja eli kertomuksia, joita tutkija johdattelee kysymyksenasettelulla uraohjauksen ja työllistymisen aihepiireihin. Haastateltavat muodostavat haastatteluissa rajattuja narratiiveja eli lähtökohtaisesti keskitytään haastateltavien elämään Suomeen muuton jälkeen. Taustavaikuttajana kertomuksissa on haastateltavan koulutus- ja työhistoria kotimaasta. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Soderberg (2003) määrittelee narratiiveja viiden piirteen kautta:

1. Narratiivit ovat selostuksia tapahtumien kulusta.
2. Narratiivit ovat peräkkäisille tapahtumille jälkikäteen annettua tulkintaa tietystä näkökulmasta.
3. Narratiivit kohdistuvat inhimilliseen toimintaan, johon kertojan lisäksi osallistuu myös muita.
4. Narratiivi on osa identiteetin rakentamisprosessia.
5. Narratiiveja tuotetaan yhdessä kuulijan kanssa.

Edellä mainituista näkökulmista katsottuna narratiivisuus sopii tutkimustehtävääni ja –kohteeseeni hyvin. Pyrin selvittämään peräkkäisiä tapahtumia, jotka ovat johtaneet siihen, että maahanmuuttaja on ainakin osin rakentanut identiteettinsä uudestaan ja työllistynyt Suomessa.

Narratiivinen haastattelu tutkimusmenetelmänä oli tietoinen valinta. Lähtöolettamuksena oli, että pystyn narratiivisessa haastattelussa helpommin jättämään oman roolini maahanmuuttajien ohjaajana taka-alalle. Näin haastateltavat pääsevät haastattelussa tuottamaan tutkimuksen aineiston täysin omista lähtökohdistaan, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Ennalta asetettuihin haastattelukysymyksiin voi sisältyä virheellisiä lähtöoletuksia (Rastas 2009, 88). Nämä lähtöoletukset pyrin piilottamaan valinnalla käyttää tutkimusmenetelmänä narratiivista haastattelua, jossa haastattelurunko on hyvin väljä.

Narratiivisessa haastattelussa lähtökohta on pyrkimys kertomusten keräämiseen ja sitä kautta kokemusten kuuntelemiseen. Haastattelutilanteessa tutkija pyytää kertomuksia, antaa tilaa kertoa ja esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun onnistu-

miseen vaikuttaa paljolti se, kuinka haastateltava saadaan kertomaan kokemuksistaan juuri kyseisessä tilanteessa. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 191.) Ajattelin, että oma roolini suhteessa haastateltuihin maahanmuuttajiin helpottaisi vuorovaikutuksen syntymä ja haastatteluun syntyisi luottamuksellinen ilmapiiri.

Narratiivinen haastattelu tutkimusmenetelmänä vaatii tutkijalta paljon, varsinkin kun haastateltavina on maahanmuuttajia. Haastattelu on kahden ihmisen välistä viestintää, mutta maahanmuuttajia haastateltaessa tutkijan on kiinnitettävä huomiota myös non-verbaaliin viestintään, joka ihmisen kommunikoidessa itselleen vieraalla kielellä on väistämättömästi läsnä. Tutkijan on huomioitava myös haastattelussa käyttämänsä kieli ja termit sekä mietittävä tarkkaan kysymyksen asettelua. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Laadullisessa tutkimuksessa on aina tavoitteena tuottaa haastateltavan puheesta tutkimusaineistoa. Lähtöoletus on, että haastattelijan ja haastateltavan on ymmärrettävä toisiaan haastattelun onnistumiseksi. Maahanmuuttajia haastateltaessa kieli ja kulttuurierot voivat nousta esteeksi, joka estää haastattelun onnistumisen. (Rastas 2009, 79, 83.) Omasta kokemuksestani maahanmuuttajien ohjaus- ja opetustyössä on tämän suhteen etua, pystyn ennakolta valmistautumaan mahdollisiin kielellisiin haasteisiin ja haastateltavien kulttuuriset lähtökohdat haastatteluun ovat minulle jo entuudestaan tuttuja, pystyn luomaan haastattelutilanteeseen ei-kulttuurisidonnaisen ilmapiirin.

### **4.3 Tutkimusaineiston koonti**

Valitsin haastateltavat maahanmuuttajat tutkittavaa aihetta koskevan kokemuksen perusteella (Vilkkä 2005, 114). Tämä kokemus oli työllistyminen Suomessa. Tutkimusaineiston keruussa kriteerinä ei ollut määrä vaan laatu, ja se, että tutkimusjoukko tulee toisesta kulttuurista ja omaa kokemuksen työllistymisestä Suomessa (Eskola & Suoranta 2005, 18). Haastateltavien valinnan mahdollistivat omat kontaktini, joita on tullut vuosien saatossa maahanmuuttajien ohjaus- ja opetustyössä. Pysin valitsemaan sellaiset haastateltavat, joiden työhön ohjautumisessa en itse koe olleeni merkittävässä roolissa. Tunsin kyllä kaikki haastateltavat entuudestaan, mutta en ollut toiminut kenenkään heistä ohjaajana heidän ollessaan koulutuksessa vaan olin oppinut tuntemaan heidät muuta kautta. Haastateltavien valinnassa keskeisin tekijä oli haastateltavien taustat: tarkoituksena oli haastatella mahdollisimman heterogeeninen joukko maa-

hanmuuttajia: naisia ja miehiä, akateemisen koulutuksen ja alemman tason koulutuksen omaavia, pakolaisia ja ei-pakolaisia sekä eri maanosista tulevia ihmisiä.

Narratiivisen haastattelun tueksi loin haastattelurungon (liite 1). Haastattelurunkoon kirjasin ylös niitä asioita, jotka itse koin tarpeelliseksi tulla esille haastattelutilanteessa. Haastattelurungon pohjalta pystyisin tarvittaessa esittämään ohjaavia kysymyksiä.

Haastattelut toteutettiin syys-marraskuussa 2014. Kaiken kaikkiaan haastatteluja tehtiin viisi. Kaikki haastattelut nauhoitettiin kokonaisuudessaan ja ne olivat kestoltaan yhdestä tunnista 3 tuntiin. Litteroitua aineistoa haastatteluista kerääntyi 39 sivua rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Haastattelut toteutettiin kaikille haastatelluille entuudestaan tutun oppilaitoksen tiloissa. Osassa haastatteluissa käytettiin tukikielenä englantia. Haastattelut olivat myös hyvin vuorovaikutuksellisia siinä mielessä, että välillä oikeaa ilmaisuja etsittiin internetin välityksellä, välillä piirrettiin ja välillä käytettiin elekieltä.

Haastatelluista kolme oli miehiä ja kaksi naista. Haastateltujen ikähaarukka oli 34–46 vuotta. Haastatelluista kaksi on lähtöisin Euroopasta, kaksi Aasiasta ja yksi Afrikasta, jokainen haastateltu kuitenkin eri maasta. Haastatelluista kolmella on korkea-asteen koulutus kotimaasta, yhdellä on keskiasteen koulutus ja yhdellä perusasteen koulutus. Haastatelluista kaksi on tullut maahan pakolaisina, kaksi etsimään työtä ja yksi puolisona. Haastatellut olivat haastattelujen tekohetkellä olleet Suomessa kahdesta vuodesta yhdeksään vuotta. Haastateltujen taustoista olen systemaattisesti pyrkinyt poistamaan kaiken sen, jonka perusteella heidät voisi tunnistaa, esimerkiksi nimet, kotimaat ja ammatit. Olennaista tutkimustavoitteen kannalta ei ole se, mihin ammattiin tutkimusjoukko on työllistynyt vaan, että he ovat ylipäänsä työllistyneet. Luvussa 5 on yksilökohtaisempi kuvaus kaikista haastatelluista.

Haastatteluista sopiessa olin kertonut tutkimukseni keskeisen lähtökohdan eli pyrkimykseni kuvata maahanmuuttajien polkuja työelämään sekä ohjauksellisia tekijöitä näillä poluilla. Pyysin haastateltavilta tutkimusluvan ja kerroin, että tutkimustulokset tullaan esittämään niin, että haastateltujen anonymiteetti säilyy.

Haastattelun alkaessa kerroin, että tarkoituksena on, että haastateltava kertoo omin sanoin, kuinka on päätenyt Suomeen ja tekemään juuri sitä työtä mitä haastatteluhetkellä tekee. Ajatuksena oli, että haastattelun aluksi jokainen haastateltava tekee omas-

ta elämästään janan, johon merkitsee omasta mielestään merkityksellisiä käännekohtia elämässään suhteessa työllistymiseen. Loppujen lopuksi janan käyttö haastatteluun virittävänä tekijänä oli turha, vain yksi haastateltavista täydensi janan kokonaisuudessaan. Haastattelut säilyivät alusta loppuun hyvin narratiivisina ja kertomuksissa tuli esille haastateltujen omakohtaiset kokemukset ja merkitystenannot. Haastattelut erosivat teemahaastattelusta siinä, etteivät haastattelurungossa esiteltyt teemat tulleet haastattelun tekohetkellä esille haastattelijan tuomana, vaan haastateltavat muodostivat kertomuksensa itse omista lähtökohdistaan. Minun tutkijana ei tarvinnut juurikaan esittää ohjaavia kysymyksiä vaan haastateltavat kertoivat oman tarinansa hyvin avoimesti. Tähän lienee yhtenä syynä se, että kaikki haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja työn tai koulutuksen kautta. He tunsivat minut persoonana ja pystyivät luottamaan ammatillisuuteeni haastattelutilanteessa.

Tutkimusmenetelmää tarkasteltaessa on huomioitava, että tarkastelen narratiivisuutta omasta kulttuuristani käsin. Kun puhutaan elämänkerrallisesta haastattelusta, on huomioitava, että elämäнкаaren kuvaaminen lineaarisesti on länsimainen tapa (Saatamoinen 2001, 135). Tämä realisoitui myös haastatteluissa, eurooppalaiset haastatellut kuvasivat asioita aikajärjestyksessä, mutta aasialaiset ja afrikkalaiset etenivät tarinassaan hyvin satunnaisessa aikajärjestyksessä.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Aineiston analysoinnissa lähdin liikkeelle narratiivien analysoinnista. Narratiivien analyysissa huomio keskittyy kertomusten luokitteluun esimerkiksi yhtäläisyyksien ja erojen avulla. (Heikkinen 2001, 122.) Lähestyin aineistoa ensin analysoimalla narratiiveja etsien niiden yhtäläisyyksiä ja eroja. Loppujen lopuksi narratiivien yhtäläisyyksien ja erojen tutkimisen jälkeen tutkimusaineiston pohjalta muovautui kaksi uutta kertomusta maahanmuuttajan polusta työllistymiseen.

Narratiivisen aineiston analyysin ei tulisi keskittyä ainoastaan kertomuksen sisältöön, vaan myös sen muotoon (Kohonen 2011, 202). Miten kertomus kerrotaan, miksi kertoja kertoo juuri sellaisen kertomuksen tai mitä kerronnan tyylistä voi päätellä? Tutkimusaineiston pohjalta haastatellut kokivat merkitykselliseksi ne asiat, joita he kuvasivat kertomuksissaan perinpohjaisesti käyttäen kaiken saatavilla olevan avun, että haastattelija varmasti ymmärsi, mistä he puhuvat. Näihin merkityksellisiin käännekoht-

tiin palattiin kertomuksissa usein ja niistä puhuttaessa haastateltavan äänenpaino nousi innostuksesta. Analysoinnin ensimmäinen vaihe käynnistyi oikeastaan jo haastattelutilanteessa, jossa kirjasin ylös huomioitani haastattelun vuorovaikutuksesta, haastateltavan eleistä ja ilmeistä sekä siitä, mitä haastateltava mahdollisesti tuotti kerronnan aikana paperille. Näin ollen tutkimusaineistoni täydentyi varsinaisten narratiivien lisäksi myös omilla havainnoillani haastattelutilanteesta.

Lähestyin tutkimusaineistoa aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jossa tutkijan tavoitteena on löytää haastateltavien kertomuksista joitakin tyypillisiä, toisiaan yhdistäviä kertomuksia. Pyrin myös löytämään yhdistävien tekijöiden lisäksi toisistaan poikkeavia tekijöitä työllistymisen poluilla. Tässä kontekstissa etsin kertomuksista niitä käännekohtia, jotka ovat tuoneet haastateltavan juuri sille ammattialalle, jota hän haastatteluhetkellä edusti. Eritoten kiinnitin huomiota näiden käännekohtien ohjauksellisuuteen: vaikuttiko työllistymiseen joku ulkoinen tekijä, esim. ohjaaja. (Vilka 2005, 140; Kujala 2007, 29).

Tutkimustulosten analysoinnin tueksi otin Syrjäläisen (1994, 90) aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheistuksen. Sisällönanalyysi pohjaa seuraaviin vaiheisiin:

1. ”Herkistyminen”. Edellyttää aineiston perinpohjaista tuntemusta ja keskeisten käsitteiden haltuunottoa teoreettisen kirjallisuuden avulla.
2. Aineiston sisäistäminen ja teoretisointi.
3. Aineiston karkea luokittelu.
4. Tutkimustehtävän täsmennys, käsitteiden täsmennys.
5. Ilmiöiden siintymistiheyden ja poikkeusten toteaminen, uusi luokittelu.
6. Ristiinvaldointi. Saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla.
7. Johtopäätökset ja tulkinta.

Aloitin aineiston analysoinnin haastattelutilanteessa tulkitsemalla haastateltavien tapaa kertoa asioista, heidän ilmeitään ja eleitään. Hyvin pian haastattelun jälkeen litteroin haastattelut, jonka jälkeen kuuntelin haastatteluja samalla lukien litteraatioita. Tässä vaiheessa yhdistin haastattelutilanteessa tekemiäni havaintoja osaksi litteraatioita. Tein jokaisesta haastattelusta aikajanan, jossa näkyi ne kohdat, jotka kertomusten perusteella olivat olleet merkityksellisiä työllistymisen kannalta. Otin analysoinnin pohjaksi aluksi tekemiäni haastattelurungon (liite 1). Haastattelurungon teemat toimivat analyys-

sin alkuvaiheissa karkeana teemojen luokitteluna. Tässä vaiheessa tutkimusaineistosta alkoi nousta uudet, lopulliset teemat, joihin lähdin etsimään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia haastateltujen kertomuksista. Nämä teemat ovat:

- Ammatillinen kehittyminen
- Motivaatio
- Kielen opiskelu ja työ
- Verkostot työllistymisen tukena
- Kohtaamisia työllistymisen poluilla
- Oma rooli suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä
- Näkemys tulevaisuudesta

Tässä vaiheessa tutkimustehtäväni täsmentyi koskemaan työllistymiseen liittyviä käännekohtia yleisellä tasolla. Käännekohdat näyttäytyivät tutkimusaineiston valossa olevan hyvin moninaisia eikä näiden käännekohtien pystynyt sanomaan olevan tiettyjen ohjaustekojen ansiota. Kertomuksissa oli samankaltaisuutta toisaalta naisten kertomuksissa suhteessa miesten kertomuksiin ja toisaalta taas eurooppalaisten kertomuksissa suhteessa muualta tulleiden kertomuksiin. Analysoinnin tässä vaiheessa päädyin esittelemään kaikkien viiden maahanmuuttajan polun työllistymiseen ja luomaan näiden pohjalta kaksi uutta kertomusta: millainen on länsimaalaisen polku työllistymiseen ja millainen on taas muualta maailmasta tulevan polku työllistymiseen.

Aineistoa analysoidessani ja tutkimustuloksia kirjoittaessani minua on ohjannut ajatus tutkimuksestani todentuntuksena simulaationa (Heikkinen 2001, 128). Olen pyrkinyt esittämään tuloksia julki siten, että tutkimuksen lukija pystyy eläytymään tutkimusjoukon elämään ja kokemuksiin avaten samalla uudenlaisen näkökulman maahanmuuttajien työllistymiseen.

#### **4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset lähtökohdat**

Tutkimus kuvaa viiden erilaiset taustat omaavan maahanmuuttajan polkua työelämään Suomessa. Vaikka haastateltavat on valittu niin, että tutkimuksen kokonaiskuvasta tulisi kattava, on kuitenkin huomioitava, että jokaisen maahanmuuttajan polku on yksilöllinen ja mitään kaiken kattavia yleistyksiä maahanmuuttajien ohjautumisesta työhön on tämän tutkimuksen pohjalta vaikea tehdä. Narratiivisen haastattelun tavoitte-

na ei olekaan tuottaa objektiivista tai yleistettävää tietoa, vaan paikallista, henkilökoh-  
taista ja subjektiivista tietoa (Heikkinen 2001, 130).

Narratiiveista puhuttaessa on muistettava, että tarinat eivät ole autenttisesti tosia vaan haastateltujen henkilöiden konstruktioita tapahtumista (Saastamoinen 2001, 155). Täytyy myös muistaa, että narratiivi, kertomus, syntyy haastattelutilanteessa, juuri siinä hetkessä ja siihen vaikuttaa tutkijan läsnäolo. Tulkinta kertojan kokemuksesta syntyy intuitiivisesti vastaanottotilanteen ohjaamana (Apo, 1990, 72). Niinpä kerto-  
mus ja merkityksenannot kokemuksille saattaisivat samalla tutkimusjoukolla olla toi-  
set toisen tutkijan tekemänä.

Tutkimusaineistona toimivat viisi haastattelua ovat luotettavia tarkasteltaessa haastat-  
telutilanteiden kerronnallisuutta ja rooliani tutkijana. Haastattelut olivat hyvin kerron-  
nallisia ja niissä käytiin hyvin tarkasti läpi yksilön elämänkulku Suomeen muuton  
jälkeen. Oma roolini maahanmuuttajien ohjaajana voi tutkimusaineiston kannalta olla  
luotettavuutta vähentävä tai toisaalta myös lisäävä seikka. Vähentävä sen vuoksi, että  
ehkä haastatellut keskittyivät enemmän kuvaamaan ohjausta, jota he ovat saaneet esi-  
merkiksi opettajilta, koska minä työskentelen koulutuksen kentällä. Toisaalta oma  
roolini voi kuitenkin myös lisätä tutkimuksen luotettavuutta, koska olen tuntenut haas-  
tatellut jo ennen haastattelutilannetta ja uskon, että olin jo haastattelutilanteeseen tul-  
taessa saavuttanut tietyn luottamuksen tason. Luulen, että tämä vaikutti haastattelujen  
voimakkaaseen kerronnallisuuteen. Tutkimusaineiston pohjalta kertomukset eivät  
myöskään ohjautuneet liiaksi koskemaan koulutuksen merkitystä työllistymisessä,  
vaan haastellut kuvasivat paljon erilaisia tapahtumia ja tapahtumasarjoja monissa eri  
konteksteissa.

Haastattelutilanteessa kulttuurierot voivat nousta esiin niin voimakkaasti, ettei haastat-  
telulla saavuteta sille asetettuja tavoitteita (Rastas 2009, 83). Kokemukseni toimimi-  
sesta eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa edesauttoivat sitä, ettei kulttuurisia  
yhteentörmäyksiä haastattelujen aikana sattunut. Toisaalta haastatellut olivat olleet  
Suomessa niin kauan, että jaoimme jo tietynlaisen yhteisen kulttuurisen käyttäytymis-  
normiston. Haastattelut olivat tilanteina hyvin keskustelunomaisia ja pienen alkujänni-  
tyksen jälkeen keskustelu eteni sujuvasti kaikkien haastateltujen osalta.



Haastattelun kieli voi yhtäläillä heikentää tutkimustulosten luotettavuutta. Tätä tutkimusta luettaessa on otettava huomioon, että tutkimusaineisto on koottu haastatteluin, joissa haastattelun kielenä on joku muu kuin haastateltavan äidinkieli. Luotettavuutta pyrittiin lisäämään haastattelutilanteessa ottamalla englanti tukikieleksi niiden kanssa, jotka sitä osasivat. Haastatteluissa käytettiin myös tarvittaessa sanakirjaa ja kääntäjää sekä kuvia lisäämään yhteistä ymmärrystä.

Suurin haaste minulle tutkijana oli, kuinka säilyttää haasteltujen henkilöiden anonymiteetti. Päädyin esittelemään henkilöt maanosittain sekä niin, etten mainitse suoraan heidän työtehtäviään tai ammattinimikkeitään. Myös koulutustaustat olen pyrkinyt tietoisesti häivyttämään niin, etteivät haastatellut henkilöt niiden pohjalta olisi tunnistettavissa.

Pyrin haastattelutilanteessa ja tutkimusaineistoa analysoidessani työntämään takalalle omat lähtöolettamukseni tutkimusaiheesta. Kun tekee tutkimusta omalla työkentällään, on selvää, ettei tutkimuskohteeseen pysty suhtautumaan täysin objektiivisesti. Yritin kuitenkin kääntää tämän voimavaraksi tutkimuksen teossa: minun tekemäni huomiot ja tulkinnot haastattelutilanteen vuorovaikutuksessa tulivat osaksi tutkimustuloksia kun liitin ne analysointivaiheessa osaksi litteraatioita. (Saastamoinen 2001, 156.) Kokonaisuudessaan koen tutkimukseni onnistuneen luotettavuuden ja eettisyyden saralla. Haastateltujen valinta onnistui odotuksieni mukaisesti ja haastattelujen kerronnallisuus yllätti minut, olin olettanut tutkimusmenetelmän tuottavan suurempia haasteita haastattelutilanteessa.

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

### **5.1 Tutkimuksen osallistujat**

Tutkimukseen osallistui viisi maahanmuuttajaa kolmesta eri maanosasta ja viidestä eri maasta. Seuraavassa tarkempi kuvaus tutkimukseen osallistuneista niin, että kaikki identifioitavissa olevat tiedot on häivytetty:

Hin, 34-vuotias nainen tuli Suomeen pakolaisena Aasiasta. Hänellä on Suomessa mies ja lapsi ja hän odotti haastatteluhetkellä toista lastaan. Hänen ja hänen miehensä muu perhe asui yhä Aasiassa. Hän on käynyt koulua kotimaassaan noin 13 vuotta, lukioon

saakka. Hän oli työskennellyt pakolaisleirillä koulussa noin kolme vuotta, mutta ammatillista koulutusta hänellä ei ollut Suomeen tullessa. Hin oli haastattelun tekohetkellä ollut Suomessa kahdeksan ja puoli vuotta, joista hän oli ollut osa-aikatyössä noin neljä vuotta ja vakituisemmissa töissä noin kolme vuotta useilla eri työnantajilla eri työtehtävissä. Hin oli opiskellut Suomeen tultuaan kotoutumiskoulutuksessa suorittaen sen loppuun ja hankkinut kaksi eri ammatillista pätevyyttä.

Nessa, 35-vuotias nainen muutti Suomeen etsimään työtä Euroopan sisältä. Hän tapasi suomalaisen miehen, meni naimisiin ja sai lapsen, mutta myöhemmin liitto päättyi eroon. Miehen avulla hän löysi työtä Suomessa ja opiskeli samaan aikaan suomen kieltä iltakurssilla kansalaisopistossa. Haastattelun tekohetkellä Nessa oli asunut Suomessa 8 vuotta. Kotimaassaan Nessa oli opiskellut yliopistossa, mutta ei saanut tutkintoaan valmiiksi. Ensimmäiset kaksi vuotta Suomessa hän oli työssä, mutta sitten työ päättyi. Hän aloitti ammatilliset opinnot ja suoritti ensimmäisen tutkintonsa, mutta koska ala ei työllistänyt, hän lähti opiskelemaan uutta tutkintoa ja työllistyi ko. alalle. Hän oli noin vuoden työsuhteessa, kunnes päätti perustaa oman yrityksen. Haastattelun tekohetkellä Nessa siis toimi yrittäjänä ja hänellä oli työkokemusta Suomessa noin kuuden vuoden ajalta. Hän oli opiskellut kaksi eri tutkintoa ja suunnittele aloittavansa opinnot kolmanteen tutkintoonsa Suomessa.

Max, 34-vuotias lapseton mies oli haastattelun tekohetkellä asunut Suomessa hieman alle kaksi vuotta. Hän muutti Suomeen etsimään työtä Euroopasta. Hänen vaimonsa oli työllistynyt Suomeen kuusi kuukautta aiemmin ja hän muutti vaimonsa perässä. Maxilla oli kotimaastaan korkeakoulututkinto ja hän tuli Suomeen etsimään nimenomaan oman alansa töitä. Kotimaasta hänellä oli kahdeksan vuoden työkokemus omalta alaltaan. Hän opiskeli aluksi suomea iltakurssilla kansalaisopistossa, mutta pääsi pari kuukautta maassa oltuaan kotoutumiskoulutukseen. Hän työllistyi heti kotoutumiskoulutuksen päätyttyä tutkintoaan vastaaviin töihin. Haastattelun tekohetkellä Max on ollut työssä 10 kuukautta.

Mehdi, 46-vuotias aasialainen mies tuli Suomeen pakolaisena. Hänellä on vaimo ja kaksi lasta. Kotimaastaan Mehdillä oli korkeakoulututkinto. Hänellä oli useiden vuosien työkokemus omalta alaltaan sekä yrittäjänä toimimisesta. Mehdi aloitti kotoutumiskoulutuksen oltuaan Suomessa kolme kuukautta. Hän kävi kotoutumiskoulutuksen loppuun ja on sen jälkeen työskennellyt osa-aikatoissa ammattitaitoaan vastaavissa

tehtävissä. Haastattelun tekohetkellä Mehdi oli ollut Suomessa kuusi ja puoli vuotta, joista osa-aikaisissa työsuhteissa tai yrittäjänä noin viisi vuotta.

David, 38-vuotias mies tuli Suomeen perhesiteen perusteella Afrikasta. Hänen afrikalainen vaimonsa oli asunut Suomessa noin vuoden Davidin tullessa Suomeen. Heillä on neljä lasta. Kotimaassaan David oli käynyt peruskoulun ja päässyt sen jälkeen työhön. Kotimaassaan hän oli työskennellyt noin 15 vuotta. Haastattelun tekohetkellä David oli asunut Suomessa kahdeksan vuotta. Hän oli suorittanut kotoutumiskoulutuksen loppuun toisella paikkakunnalla ja vaihtanut sen jälkeen paikkakuntaa ammatillisen koulutuksen perässä. Hän oli suorittanut ammatillisen tutkinnon, jonka jälkeen työllistynyt heti. Haastattelun tekohetkellä David oli ehtinyt työskennellä Suomessa kaksi vuotta.

## 5.2 Ammatillinen kehittyminen

Kaikilla haastatelluista oli työkokemusta tai ammatillisia opintoja takanaan kotimaassaan. Heille kaikille oli jo ehtinyt kehittyä ammatillinen identiteetti, joka ajautui kriisiin uudessa kulttuurissa ja maassa.

Moni haastatelluista oli kokenut, ettei heidän työkokemustaan tai opintojaan arvostettu uudessa kotimaassa. Lähtökohtaisesti kaikki tunsivat olevansa jonkin alan ammattilaisia, mutta ilman päteviä todistuksia oli työelämän ovea turha kolkutella:

*”Kun kurssit (kotoutumiskoulutus) oli loppu, aattelin, nyt työ. Osaan paljon, työ löytyy. Pääsin harjoittelemaan, mut töihin en. Tuli olo, mul on vaimo ja lapset, en saa leipää pöytään. Aina kysyttiin paperia (työto-distusta), ei me Afrikassa niitä kirjoitella. Miehen sanaan uskotaan. Aattelin, ei ne halua mustaa miestä. Päätin lähtee (siitä kaupungista) ja opiskella ammatin.” (David)*

Haastatteluissa kävi selkeästi ilmi, että maahanmuuttajat kokivat riittämättömyyttä ja avuttomuutta etsiessään työtä. Kotimaassa hankittua työkokemusta ja tutkintotodistuksia ei arvostettu. Kurosen (2007, 89) tutkimuksessa maahanmuuttajat kokivat tähän tutkimukseen osallistuneiden kanssa samankaltaista arvottomuutta, jota Kuronen vertasi jopa tiedostamattomaan institutionaaliseen rasismiin. Kaikkien kohdalla oli halu

nopeaan työllistymiseen ja perheen elättämiseen. He kiittelivät saaneensa valtiolta paljon taloudellista tukea maassaolon alkuvaiheessa ja sitten tuli tunne, että täytyy maksaa takaisin:

*”Olen perheihminen, että minulle on tärkeää, että minulla on rahaa kasvattaa oma lapsi ja hoitaa oma perhe. Sitten ajattelin, että vaikka nyt opiskelen ja saan raha-apua niin minäkin haluan antaa, ei vain saada. Minä en voi olla parasiiitti ja vain saada. Kun tämä on rakennettu, ihmiset tekee työtä. Ei ole ilmasta tullut tämä, Kela ja sosiaalijärjestelmä, ilmaiset koulut. Kaikki tämä maksaa veronmaksajalle. Minä en voi kasvattaa oma lapsi tähän, että minä en käy töissä ja maksa veroa. Kaikki ei ole ilmaista.” (Tessa)*

Halu tehdä työtä oli siis kova, mutta työn saamisen vaikeus yllätti monet, varsinkin muualta kuin Euroopasta tulleet. Haastatelluista vain Max työllistyi suoraan kotoutumiskoulutuksen päätyttyä. Haastatelluista jokainen oli joko täydentänyt pätevyyttään tai opiskellut kokonaan uuden ammatin Suomessa. He olivat hakeneet ohjausta täydennyskoulutustarpeisiinsa monista eri paikoista: opettajilta, työpaikoilta ja TE-toimiston virkailijoilta. Työllistymisen tavoitteen pilkkominen pienempiin osatavoiteisiin helpotti edistymistä polulla.

*”Kun etsin työ ja opiskelupaikka, ajattelin, se on minun työ nyt. Ei voi levätä ja odottaa, että tulee viesti: tule hakemaan työ. Ajattelin, with baby steps (pienin askelin). Ensin kieli, sitten YKI (yleinen kielitutkinto), sitten työturvakortti, hygieniapassi, kuvankäsittely, erilaisia kursseja. Kun sain ne kaikki tehdyksi, tunsin: osaa, tuli motivaatio.. Pystyin hakea työtä, tuntui hyvältä näyttää haastattelussa kaikki suomalaiset todistukset. Varmaan opettajat ja TE-toimisto ajatteli, että nuisance (maanvai-va) kun koko ajan kysyin, mitä teen, mitä opiskelen. Mutta ehkä nyt hyvä, kun on työ, en mene enää TE-toimistoon ja kouluun kysymään.” (Max)*

Haastatelluista kotimaassaan ammatillisen pätevyyden hankkineet lähtivät rakentamaan polkuaan työllistymiseen Suomessa aiemman pätevyytensä ja osaamisen päälle. Max ja Mehdi täydensivät osaamistaan Suomessa lyhytkurssein, mutta eivät hankki-

neet suomalaista tutkintoa. He tekivät työtä sen eteen, että saisivat työkokemusta Suomesta esimerkiksi työharjoittelujen kautta:

*”Aina kurssin (kotoutumiskoulutuksen) jälkeen ei ollut työtä. Tein työharjoittelu ja välillä pieni työ ilmaiseksi, ajattelin hyvä ansioluettelossa. Pitää näyttää, että osaa.” (Mehdi)*

Myös David lähti rakentamaan polkuaan työllistymiseen aiemman osaamisensa päälle. Hänellä oli työkokemusta ja kädentaitoja hankittuna kotimaastaan ja sen pohjalta hän hakeutui toiseen asteen ammatilliseen koulutukseen, opiskeli ammatin ja työllistyi. Tutkimukseen osallistuneet naiset kuvasivat seuranneensa tarkasti työmarkkinoita ja valinneensa ammattinsa sen pohjalta:

*”Ensin sain yksi ammatti, mutta siinä aina oli keikkatyö. Keikkatyö ei sovi, kun on pieni lapsi. Tein kotoutumiskoulutuksessa työharjoittelun niin sieltä tuli kiinnostus tämä työ ja tulevaisuuden työ- Katsotaan kokonaisuudessa niin tulevaisuudessa helppo saada työ tämä ala.” (Hin)*

Tessa, kuten Hinkin, oli haastattelun tekohetkellä hankkinut itselleen jo kaksi suomalaista ammattipätevyyttä. Tessa oli opiskellut kielen hyvin itsenäisesti ja tullut suomalaisille työmarkkinoille alun perin niin sanottuun sisääntuloammattiin, jossa kielitaito ei ole olennainen tekijä työllistymisen kannalta (Forsander 2013, 222). Tessa rakensi tulevaisuuttaankin omalla päättäväisyydellään:

*”Menin opiskella ammattiin, mutta sitten parin kuukauden päästä päätin, että siellä ei ole työtä kun olen seurannut työmarkkinat koko aika. Tietokoneella oli aina ensimmäinen sivu mol.fi. Ja sitten päätin, vaihtuu se ammatti. Opiskelin sen toisen ammatin ja sama aika koulussa oli uusi yrittäjäkoulutukset. Minä ajattelin tämä on hyvä mahdollisuus nyt, kun on aika oppia. Valmistuin, tein töitä ja samalla teen oma yritys koko aika. Pikkuhiljaa tulee paljon enemmän (asiakkaita) kuin mitä odotin ja se oli hyvä, ettei tule kerralla kaikki, että minä pystyin järjestää kaikki asia. Nyt teen töitä vain itselle.” (Tessa)*

Yrittäjäksi ei ole helppo alkaa heti maahantulon jälkeen, vaan ensin on tarpeen tutustua uuden maan oloihin ja luoda suhteita ympäröivään yhteiskuntaa (Talib, Löfström & Meri 2004, 190). Näin näytti tapahtuneen Tessan kohdalla, joka hankki palkkatyön kautta verkostot ja sen jälkeen irtaantui päivätyöstään täysipäiväiseksi yrittäjäksi. Maahanmuuttajat ryhtyvät yrittäjäksi valtaväestöä herkemmin, siihen vaikuttavat heidän kulttuuriperinteensä lisäksi myös se, että osa maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä ei yksinkertaisesti ole työllistynyt muuten kuin työllistämällä itse itsensä (Forsander & Ekholm 2001, 75). Myös Mehdi oli työllistänyt itse itseään tekemällä työtä freelancerina.

Tutkimusaineiston pohjalta siis näyttäisi, että miehet pitivät tiukemmin kiinni aiemmasta osaamisestaan ja rakensivat uutta sen päälle, kun taas naiset aloittivat Suomessa puhtaalta pöydältä ja muuttivat työllistymisen polkunsuuntaa Suomessa oloikanaankin. Kaikkien haastateltujen ammatillista kehittymistä leimasivat valtava halu tehdä työtä, elättää itsensä ja perhe sekä oma aktiivisuus työllistymisen mahdollisuuksien löytämiseksi. Aktiivisuus oli myös Kurosen (2007, 87) tutkimukseen osallistuneiden mukaan merkityksellisintä työn saannissa. Jokainen haastatelluista kuvasi, että halusi näyttää muille osaamistaan ja aktiivisuuttaan:

*”Minulla on oma halu olla töissä ja tämä on minun työpaikka ja oma ala. Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus vaikuttaa siihen (työllistymiseen) ja työkaveritkin tykkää ja töissä menee hyvin. Työhistoriassa minä olen koko ajan töissä, iso työ ja pieni työ. Olen pärjännyt hyvin.” (Hin)*

### 5.3 Motivaatio

Edellisessä luvussa tuli jo ilmi, että haastateltuja motivoi toisaalta kyky elättää itsensä ja perheensä, toisaalta taas halu maksaa yhteiskunnalle takaisin. Kaikki haastatellut kuvasivat olleensa hyvin motivoituneita työnhakuun, mutta jos asetetun tavoitteen saavuttaminen (esimerkiksi työharjoittelupaikan saanti) kesti kauan, laski myös motivaatio. Koivumäki & Matinheikki-Kokko (2004, 228) toteavat, että maahanmuuttajien kokemukset työelämän ulkopuolelle jäämisestä johtivat ammatilliseen kriisiytymiseen. Tutkimukseeni osallistuneiden maahanmuuttajien kohdalla tilanne ei ollut päässyt aivan niin pahaksi, että olisi voitu puhua kriisistä, mutta kyllä torjuvat vastaukset työelämästä olivat nakertaneet itsetuntoa.

Useaa haastateltua puhutti se, että Suomessa on paljon ihmisiä, jotka käyttävät erilaisia taloudellisen tuen järjestelmiä väärin.

*”Kaikki ei ymmärrä, mitä tarkoittaa työ hänellä on. Ei tarvii mennä töihin kun Kela ja sosiaali maksaa. Minä tiedän, se ei ole näin. Systeemi Suomessa on hyvä, mutta moni maahanmuuttaja miettii väärin. Ei kaikki, niin kuin suomalaiset luulee.” (Mehdi)*

*”Pitää kertoa, että vaikka sinä olet lääkäri kotimaassa, täällä pitää aloittaa alusta. Joka maa on oma, eri sääntö. Opiskelija koulussa saa enemmän rahaa kuin joku töissä. Pitäisi olla oma valinta, jos haluaa unelma-ammatin, miksi valtion pitäisi maksaa? Kaikki työ on tärkeä. Minua ärsyttää, kun jotkut tulee, koska haluaa käyttää systeemi. Kukaan ei seuraa, haluaako ihminen tehdä työtä, aina tulee rahaa.” (Tessa)*

Jokainen haastatelluista kuvasi, että heillä on halu näyttää, että on maahanmuuttajia, jotka haluavat tehdä työtä ja rakentaa Suomea yhdessä suomalaisten kanssa. Jotkut kuvasivat haluavansa olla esimerkkeinä perheilleen, toiset omalle kulttuuriselle yhteisölleen ja jotkut halusivat olla esimerkkinä kaikille maahanmuuttajille ja suomalaisille.

*”Mä aattelin, näytän, että tulín tänne Afrikasta tekemään työ. Maksan vero. Ei kaikki muualta tulevat vain käy Kelassa ja sosiaalissa, ne haluaa tekee työ. Ja aina sanon kavereille ja sukulaisille: Suomi on hyvä maa, täytyy tekee työ. Sitten pärjää. Jos vain hakee raha Kelalta, suomalainen ajattelee ei hyvä, kaikki maahanmuuttaja ei hyvä.” (David)*

Esimerkillisyys ja halu näyttää oma osaamisensa ja pystyvyytensä oli läsnä kaikissa haastatteluissa. Max kuvasi ajatelleensa polkuaan työllistymiseen kilpailuna, jossa häntä motivoi aina se, jos joku toinen oli parempi tai näytti osaamistaan jollain tavalla. Hänen mukaansa kilpailuhenkisyys oli ollut vahvasti läsnä jo kieliopinnoissa ja hän sai siitä oman motivaation lähteensä myös työnhakuun.

*”Samalla tavalla kuin urheilussa, pitää olla vähän kilpailu. Kun joku oli parempi kuin minä tai osasi paremmin, yritin koko ajan enemmän. Ihan kuin lapsi, joka haluaa näyttää äidille, että osaa. Minä halusin näyttää kaikille, olen hyvä.” (Max)*

Niin Max kuin Mehdikin kuvasivat kertomuksissaan, kuinka olivat pilkkoneet työllistymisen tavoitteen pienempiin välitavoitteisiin. Näiden välitavoitteiden toteutuminen motivoi jatkamaan eteenpäin, vaikka turhautumisen tunteitakin koettiin.

*”Joskus minä lähetin satoja sähköposteja, mutta minä ei saanut vastausta. Minä lähetin työnäytteen 30-40 eri paikkaan, yksi vastaus: sen on hyviä töitä, palataan. Kukaan ei palannut.” (Mehdi)*

Haastatellut kuvasivat voimakkaasti, että heitä ajaa eteenpäin jokin halu: elättää perhe, olla esimerkki, näyttää kykynsä ja osaamisensa tai maksaa veroja. Ennen kaikkea kaikilla tuntui olevan vahva halu tuntea kuuluvansa joukkoon, olla osa suomalaista yhteiskuntaa. Kaikkien kohdalla kertomuksista heijastui se, että he ovat tulleet Suomeen jäädäkseen ja rakentaakseen elämänsä täällä.

#### **5.4 Kielen opiskelu ja työ**

Haastatelluista neljä oli opiskellut aikuisille maahanmuuttajille suunnatussa kotoutumiskoulutuksessa ja yksi oli hankkinut kielitaidon työn ja ammatillisen kouluttautumisen ohella. Kaikilla haastatelluilla oli näkemys siitä, että kielitaito on osaamisen lisäksi avain työllistymiseen Suomessa.

*”Kun tulin Suomeen, ensin etsin mahdollisuuksia opiskella kieli. Vaimo oli jo täällä ja ymmärsin heti, että jos tulen Suomeen se on tosi tärkeä puhua suomi. Jos olisin high level speciality, joku tiedetohtori, ehkä voisin puhua englantia. Mutta jos haluan tavallinen työ, pitää puhua suomea, olla tavallinen suomalainen” (Max)*

Kaikille niille, jotka olivat osallistuneet kotoutumiskoulutukseen, oli koulutus antanut kielen lisäksi myös ymmärrystä kulttuurista, yhteiskunnasta ja työelämästä.



*”Opimme paljon, kieltä ja muuta. Meille sanottiin, että Suomessa kaiken tarvitaan paperi, mutta en uskonut ennen kun ite en saanu työtä ilman paperia. Mutta kyllä opettajat autto paljon siinä, että mikä tää systeemi Suomessa on.” (David)*

*”Kieli pitää ensin opetella hyvin, että pääsee ammattikouluun. Jos ei osaa hahmottaa, mitä koulussa on, jää tyhjän päälle. He (maahanmuuttajat) osaa tehdä töitä, mutta Suomessa tarvitaan ammattitodistus. Ja siihen tarvitaan kieli.” (Hin)*

Tessa oppi kieltä työn ohessa ja kävi iltaisin kansalaisopiston kursseilla opiskelemassa suomea. Hän oppi niin kielen kuin kulttuurinkin hyvin pitkälle kokemalla ja olemalla itse aktiivinen tiedon hankinnassa.

*”Kyllä ensin (töissä) olin pihalla. Onneksi puhuin englantia ja työkaverit ja mies auttoi kaikkien verojen ja muun kanssa. Kun hain opiskelemaan ammattia suomen kieli oli aika heikko silloin, mutta hyvä että opettaja antoi mahdollisuus. Sanoi, että kyllä kannattaa kokeilla, puhut jo kolme kieltä, kyllä se suomikin sieltä tulee. Niin se tulikin, mutta koko ajan kysyin kaikilta: opettajilta, koulukavereilta, mieheltä, työpaikoilta, kaikilta.” (Tessa)*

Myös Hinillä oli vastaavanlainen kokemus, hän oli lähtenyt kesken kotoutumiskoulutuksen opiskelemaan ammatillista tutkintoa. Koulutukseen liittyi ammatillisten sisältöjen lisäksi paljon kielen opiskelua ja yhteiskuntatietoutta ja hän kertoi oppineensa tässä koulutuksessa enemmän kuin kotoutumiskoulutuksessa, jonka hän myöskin kävi loppuun suoritettuaan ensimmäisen ammatillisen tutkintonsa.

Kielitaito oli haastatelluille välttämättömyys, jonka he näkivät yhtenä askeleena kohti työelämää, vaikka haasteitakin kielen opiskelussa oli. Samankaltaisen kokemuksen on jakanut myös Suokonaution (2007, 75) haastatteleva maahanmuuttaja todetessaan, ettei pelkää työtä, vaan pelkää ymmärtää ja puhua uutta kieltä. Kielen opiskelun tavat ja pituus saivat kertomuksissa kritiikkiäkin.

*”Ensin oli ajatus, hyvä, nyt oppii kieli. Aluksi oli tosi hyvä, kielen rakenne ja kaikki pienet asiat, vaikka miten käyn kaupassa tai miten keskustelen säästä. Oli tuki, opettajat ja kaverit. Mutta istuin kurssilla yli vuosi, mietin vaan, voisin olla töissä. En tiää, ehkä voisi olla joku lyhyt kurssi alussa, mutta moni oppii kielen työssä, ehkä se olisi hyvä. Ainakin olisi työ, eikä vaan kurssia ja kielioppi joka päivä. Se oli vähän raskas aika.”(David)*

Kielen opiskelu näkyi kaikissa kertomuksissa yhtenä askeleena koti työelämään. Se oli välttämätöntä työn saamiseksi kaikilla paitsi Tessalla, joka työllistyi Suomessa pian miehensä kontaktien avulla. Hänkään ei kuitenkaan jäänyt staattiseen tilaan suorittamaan työtä kielitaidottomana, vaan opiskeli kielen osin itsenäisesti, osin koulutusten kautta. Kaikki kotoutumiskoulutuksen suorittaneet olivat käyneet koulutuksensa läpi suhteellisen nopeasti noin 1-2 vuodessa. Kotoutumiskoulutuksen jälkeen kukaan ei ollut tipahtanut tyhjän päälle, vaan kaikki haastatellut olivat aktiivisesti rakentaneet polkuaan työharjoittelun, osa-aikatyön ja ammatillisen koulutuksen kautta.

## 5.5 Verkostot työllistymisen tukena

Henkilökohtaisia ominaisuuksia tarkasteltaessa yhtenä tärkeänä tekijänä työllistymisen suhteen näyttäytyi kyky verkostoitua. Kertomuksissa haastateltavat kuvasivat osaamisen ja taitojen (ammatillinen osaaminen ja kielitaito) lisäksi omaa aktiivisuuttaan työn ja oikean ammattialan etsimisessä sekä kykyään luoda verkostoja. Matinheikki-Kokon, Koivumäen ja Kuortin (2003, 86) tutkimuksessa osoittautui, että ilman työelämään ulottuvaa verkostoa ei hyvistä ohjauspalveluista ollut apua työllistymisen suhteen. Tutkimukseeni osallistuneet maahanmuuttajat kuvasivat myös verkostojen tärkeyttä. Opintojen loma-aikoina tehtiin työharjoittelua tai jos palkkatyötä ei sattunut olemaan, tehtiin ilmaista työtä. Eritoten työharjoittelu- ja työssäoppimispaikat osoittautuivat kertomusten pohjalta hyviksi areenoiksi kontaktoitua mahdollisiin tuleviin työnantajiin.

*”Tämä on hyvä, mitä koulu etsi mulle, työssäoppimispaikka, missä sinä menet ja näytät mitä osaat. Jos sinun työ ei ole niin suora puhe niin sitten sinä näytät miten tehokas olet ja miten otat vastuuta, sitten työnantaja arvostaa ja kehuu muille.” (Tessa)*

*”Tärkeä, että tuntee paljon ihmisiä. Jos ei tunne suomalaisia, on vaikea saada työtä. Minun työ alkoi niin, että joku muisti, että olin työharjoittelussa tehnyt hyvää työtä, sitten he soitti ja sanoi: Tule meille.” (Mehdi)*

Toisaalta verkostoitumisellakaan ei näyttänyt olevan merkitystä, mikäli ei ole ammatillista pätevyyttä. Haastatelluista Davidilla oli tällainen tilanne ja hän koki olonsa hyväksi käytetyksi, kun teki paljon työtä työharjoitteluissa, mutta se ei kantanut hedelmää. Loppujen lopuksi David päätti pitkä työharjoittelurupeaman jälkeen vaihtaa paikkakuntaa ja hankkia itselleen suomalaisen tutkinnon.

*”Tein koko ajan työharjoittelu, lomat ja kurssin jälkeen. Eri paikoissa näytin mitä osaan, olin mukava ihmisille ja tunsin paljon työpaikkoja. Hain paljon oikeita töitä, mut en saanu kun ei ollu paperia. Sitten muutin ja opiskelin ammatin. Opettajat hankki mulle työssäoppimispaikan ja siinä paikassa oon nyt ollu töissä pari vuotta.” (David)*

Haastatellut loivat omat verkostonsa työllistymisen tueksi suomalaisilla työpaikoilla. Kertomuksissa kuvastui, että heidän omat verkostonsa maahanmuuttajien yhteisöissä antoivat lähinnä tukea ja voimaa työllistymisen poluilla, mutta työhön ohjautumisen kannalta ne eivät olleet merkityksellisiä. Vertaistuki näyttäytyi aineiston pohjalta enemmän tukena uuteen maahan sopeutumiseen kuin varsinaiseen työllistymiseen. Haastatellut kuvasivat hyvin voimakkaana kertomuksissaan oman subjektiutensa suhteessa työllistymiseen. He olivat olleet hyvin aktiivisia ja motivoituneita työnhakijoita ja kouluttautujia, ja selkeästi taistelleet tiensä kohti päämäärää, työtä.

Tessa ja Max, joiden puoliset olivat jo työmarkkinoilla Suomessa, saivat apua ja ohjausta työllistymiseen puolisoidensa kautta tai heidän verkostojensa kautta.

*”Otin kaikki mahdollisuudet mitä voin tehdä heti. Omat kaverit, ne oli paljon sama situation (tilanne) ja yhdessä puhuttiin, mitä tehdä. Kaikki sanoi työharjoittelu auttaa, voi näyttää. Vaimon kanssa etsin paikkoja ja hän kyseli työkavereilta.” (Max)*

Kaikissa kertomuksissa oli läsnä työharjoittelut ja työssäoppimiset yhtenä työllistymisen kanavana. Minkään työkokemuksen ei koettu olevan hukkaan heitettyä vaan kaikkien kertomuksissa näyttäytyivät erilaiset kontaktit, joita työharjoittelujen aikana oli solmittu, jotka saattoivat vuosienkin päästä johtaa työtarjoukseen.

## 5.6 Kohtaamisia työllistymisen poluilla

Kertomuksissa oli monia käännekohtia suhteessa työllistymiseen. Osa näistä käännekohdista oli kohdistunut haastateltavaan ulkopuolelta ja niissä oli nähtävissä ohjauksellista toimintaa. Osa käännekohdista oli hyvin pitkälle haastateltavan itsensä aikaansaamia. Jokaisen haastatellun kohdalla yhtenä merkittävänä käännekohtana tarinoissa näyttäytyivät työharjoittelut ja työssäoppimiset. Työharjoitteluja ja työssäoppimisia oli tehty osana koulutusta tai koulutuksen ulkopuolella ja niihin liittyen oli tapahtunut monia merkittäviä kohtaamisia, jotka ohjasivat tulevaisuuden työllistymistä. Osa kohtaamisista oli tapahtunut työharjoittelupaikkojen työntekijöiden kanssa, osa taas vieranomaisten kanssa. Työharjoitteluilla ja työssäoppimisilla oli kertomusten pohjalta neljä erilaista fokusta:

- 1) Ammatinvalinnan ohjaus, uraohjaus
- 2) Verkostojen luominen
- 3) Osaamisen todentaminen
- 4) Kanava työllistyä

Osa haastatelluista oli saanut työharjoittelupaikoissaan perinteisen työpaikkaohjauksen ja perehdytyksen lisäksi suoranaista uraohjausta. Toisaalta taas työharjoitteluilla itsellään tuntui olevan uraohjauksellinen vaikutus ja niiden kautta selkiytyi kuva siitä, mille alalle Suomessa suuntautuisi.

*”Olin siellä (työharjoittelussa) ja Terttu (työpaikkaohjaaja) sanoi, että kannattaa mennä työllisyyspalveluun puhumaan. Se varasi ajan ja minin. Annoin kaikki ansioluettelot ja porfolion. Ne näytti suoraan yritykset, jossa minun taidolla voi olla työtä. Portfolio lähetettiin sieltä suoraan yrityksille. Se oli iso apu, ilman Terttua ja työllisyyspalvelujen apua en olisi tässä. Sain sieltä (työharjoittelupaikasta) työtarjouksenkin myöhemmin.” (Max)*

*”Niin sieltä (työharjoittelusta kotoutumiskoulutuksessa) tuli niinku kiinnostus tämä työ ja tulevaisuuden työ.” (Hin)*

*”Siellä (entisessä kotikaupungissa) oli ne työharjoittelut vähän huonoja, aina tein vain ilmainen työ. Joten en oikein tykänny mennä ekaan työssäoppimiseen, mut aika äkkiä tajusin, et tää on eri asia. Pomo sanoi ekalla viikolla, että hoida hommas hyvin ja tulee töitä. En uskonut silloin, mut niinhän se sitten meni.” (David)*

Matinheikki-Kokko, Koivumäki ja Kuorti (2003, 72) tutkivat uraohjauksen merkitystä akateemisesti koulutettujen maahanmuuttajien kohdalla. Heidän tutkimuksessaan ilmeni, että ammatillista voimaantumista tapahtuu osallistumisen kautta. Ammatillinen osaaminen ja sen arvostaminen välittyivät käytännön työyhteisöissä, jonka avulla tapahtui myös voimaantumista. Samanlaista ammatillista voimaantumista oli tapahtunut kaikilla tutkimukseeni osallistuneilla maahanmuuttajilla työharjoittelupaikoilla, joissa oma osaaminen oli pystytty tuomaan näkyväksi.

Jokaisella koulutus, oli se sitten kielen opiskelua kansalaisopiston iltakursseilla, kotoutumiskoulutusta, ammatillisia opintoja tai ammatillisia lyhytkursseja, oli merkittävässä roolissa työn saamisen kannalta. Koulutuksista hankittiin työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot ja opettajat olivat kaikkien kohdalla auttaneet ja tasoittaneet tietä työelämään. Opettajat olivat kannustaneet eteenpäin opinnoissa, auttaneet etsimään työllistymistä tukevia työssäoppimispaikkoja ja opettaneet työelämässä tarvittavia taitoja. Haastatellut kuvasivat polkujensa varrella kohdanneita opettajia usein ikään kuin äiti-tai isähahmoina uudessa kotimaassa.

Hin oli eräässä työllistymisen polkuunsa liittyvässä asiassa ollut eri mieltä opettajansa kanssa, mutta teki ratkaisunsa muiden kuin opettajansa tuella. Hänelle oli varhaisessa vaiheessa kotoutumiskoulutusta tarjottu mahdollisuutta lähteä ammatillisiin opintoihin, mutta hänen opettajansa oli sitä mieltä, ettei hänen kielitaitonsa riittä. Hin oli tässä ongelmatilanteessa kysynyt mielipidettä TE-toimiston virkailijalta ja muilta viranomaisilta sekä ystäviltään ja saanut heiltä tukea ja kannustusta lähteä ammatillisiin opintoihin. Tämä näyttäytyi Hinin tarinassa selkeässä irtiottona ja hän koki tämän ratkaisun tuoneen häneen periksi antamattomuutta ja rohkeutta tulevaisuuteen liittyvissä päätöksissä.

*”En ymmärtänyt yhtään mitä tehdä. Opettaja sanoi, että kurssi on vaikea, en halua vielä päästää teitä. Se oli vaikea päätös silloin, mutta pärjäsin. Ja oli pakko oppia kieli kun työssä sitä tarvitsi. Onneksi uskalsin lähteä, enkä kuunnellut opettajaa. Ajattelin, että tuon jälkeen voin tehdä mitä vaan.” (Hin)*

Tessa, joka oli tullut Suomeen hakemaan töitä ja työllistynytkin hyvin pian, koki tehneensä oman polkunsä itse, ilman sen kummempaa ohjausta mistään. Hän kiitteli kyllä opettajiaan taitojen opettamisesta, mutta työssäoppimispaikatkin hän oli etsinyt itse ja niiden kautta verkostoitunut, työllistynyt, verkostoitunut lisää ja loppujen lopuksi perustanut näiden verkostojen pohjalta oman yrityksen.

*”Ei oikeasti oikein kukaan auttanut missään. Itse etsin työ, hain työ ja sain se, aina. Mies neuvoi, ystävät neuvoi ja opettajat neuvoi, mut itse tein. Niinkun nyt yrityksenkin, odotin tarpeeksi asiakkaita ja sitten pam: lähdin töistä ja aloitin oma bisnes.” (Tessa)*

TE-toimistoissa haastatellut kuvasivat vierailleensa tiheään hakemassa mahdollisuuksia työllistyä, kaikki paitsi Tessa, joka on ollut hyvin oman polkunsä kulkija ja luoja. Käytännössä Maxin kertomuksessa TE-toimiston rooli näyttäytyi voimakkaimmin, hän oli hyödyntänyt sen palveluja paljon varsinkin Suomessa olon alkuaikana.

*”Aloitin käyttämään TE-palvelut usein, voi sanoa että kerta viikossa tai kaksi viikossa, tiesin että minun pitää kysyä apua, ei sitä vaan tule jos ei kysy. Nyt ymmärrän, niin paljon maahanmuuttajia ja kaikki tulevat ja pyytävät jotain. Ei ole helppo, mutta aina siellä (TE-toimistossa) auttaa. Kun työharjoittelu loppui, tiesin minun pitää tehdä jotain, ei yritys tee sitä, ei ole aikaa. Menin ja kysyin palkkatukea ja sain.” (Max)*

Matinheikki-Kokon, Koivumäen & Kuortin (2003, 82) tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat kritisoivat palvelufilosofiaa, jossa viranomaiset tietävät paremmin asiakkaan parhaan kuin asiakas itse. Mehdiin työllistymisen polulla tapahtui yksi tämän kaltainen käänne hänen oltuaan Suomessa vain hetken. Hän sai työtarjouksen suurelta työnantajalta toisesta kaupungista. TE-toimiston virkailija oli opastanut Meh-

diä opiskelemaan ensin kielen, sitten hankkimaan työn. Tämä oli selvästi vaikuttanut Mehdiin suhtautumiseen työhallintoa kohtaan, mutta toiminut toisaalta käännekohtana siinä, että hän alkoi päättää asioistaan itse.

*”Menin sinne (toiseen kaupunkiin) ja tapasin miehet, jotka oli ollut töissä siellä (firmassa, josta työtarjous tuli). Kukaan ei puhunu paljon suomea ja kaikilla oli oma menestyvä yritys. Silloin tajusin, miten väärin se meni. Kukaan ei kertonu, miten hieno mahdollisuus se (työpaikka) oli. En voinut tietää, asuin Suomessa kuukauden silloin. Sanottiin vain, ei tarvitse ottaa tämä työ, ei tarvitse muuttaa. Sinun ammatti on vaikea, opi kieli ja etsi uusi työ. En enää usko kuin itseen työn tekemisen asioissa.”*  
(Mehdi)

Hin oli haastatelluista ainoa, joka oli ollut hetken työelämän ulkopuolella ollessaan äitiyslomalla. Yllätykseksi äitiyslomalla ei ollut minkäänlaista vaikutusta hänen polkuunsa vaikka hänellä ei ollutkaan vakituista työsuhdetta äitiysloman alkaessa. Hän palasi äitiysloman jälkeen pätkättöihin samaan paikkaan, josta oli vuosi aiemmin jäänyt äitiyslomalle ja sai pian paluunsa jälkeen vakituisen työpaikan.

Voimakkaimmat käännekohdat kaikilla haastatelluilla olivat työharjoitteluihin tai koulutukseen liittyviä. Etsin tutkimusaineistosta henkilöitä, jotka olisivat jotenkin ohjausteillaan muokanneet tai kääntäneet tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien polkuja työllistymiseen suuntaan tai toiseen ja näitä henkilöitä olivat paikkakunnasta riippumatta TE-toimistojen virkailijat, työharjoittelupaikkojen työpaikkaohjaajat sekä oppilaitosten opettajat. Huomioitavan vähän merkitystä työllistymisen kannalta saivat ystävät tai vertaisten verkostot.

## **5.7 Oma rooli suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä**

Tutkijana minua kiinnosti se, kuinka työllistyminen on muuttanut maahanmuuttajan kokemusta itsestään suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä. Moni määritteli itsensä haastattelun alussa ensin työnsä kautta, siirtyen vasta sen jälkeen kuvaamaan perhettään. Tämä on mielestäni merkityksellistä huomioiden sen, että kaikki haastatellut tulivat hyvin paljon Suomea perhekeskeisemmistä kulttuureista. Kertomuksista heijastui se fakta, että ensimmäiset todelliset suomalaiset ystävänsä haastatellut kokivat saaneensa

työn kautta. Työyhteisö ja työkaverit esiintyivät kertomuksissa usein ja aineiston pohjalta välittyi tunne siitä, että haastatellut ovat tärkeä osa työyhteisöään ja työkaverit ovat tärkeässä roolissa heidän elämässään.

*”Työkaverit tykkää ja töissä menee hyvin. He pitää minua joukossa.”*  
(Hin)

Tietyllä tapaa työnteon ja verojen maksun katsottiin olevan sellainen ehto, jonka täytyessä on osa yhteiskuntaa, eikä enää tarvitse oikeutusta ollakseen ja elääkseen Suomessa. Haastattelun tekohetkellä suurin osa haastatelluista oli hakenut ja saanut Suomen kansalaisuuden, joka heijastui kertomuksissa ylpeytenä, jopa isänmaallisuutena Suomea kohtaan.

*”Olen suomen kansalainen, minun koko perhe on. Me asutaan täällä, käydään koulussa ja tehdään töitä. Maksan veroja, seuraan politiikkaa ja äänestän. Minulla on monenmaalaisia ystäviä, töissä tapasin suomalaiset ja sain ystäviä. Tämä on minun maa.”* (Mehdi)

Yhteiskunnan jäsenyyden lisäksi työn nähtiin antavan mahdollisuuden elää, ei vain olla ja asua Suomessa. Työllä on suuri rooli suomalaisessa kulttuurissa ja tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat näyttivät omaksuneen tämän piirteen suomalaisesta kulttuurista hyvin.

*”Kurssilla moni ajatteli, että he haluaa vähän rahaa ja asua. Joo, Kelan raha riittää asua, mutta ei elää. Kun on työ, voi elää.”* (Max)

Suomessa työ on keskeinen yhteiskuntaa integroiva tekijä kaikkien kannalta (Forsander & Ekholm 2001, 59). Vasta työllistyttyään voi tuntea olevansa kotoutunut uuteen yhteiskuntaan. Tämä näkyi hyvin tähän tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kertomuksissa. Kertomuksista heijastuu maahanmuuttajien vahva työmoraali ja eräänlainen suomalaisen työetiikan haltuunotto.



## 5.8 Näkemys tulevaisuudesta

Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat opiskelleet useamman tutkinnon ja muuttaneet työllistymisen polkunsuuntaa vielä maassa ollessaankin. Naisten kertomuksissa tulevaisuuden suunnitelmissa siinsivät kouluttautumiselle edelleen. Hin haaveili jatko-opinnoista kun lapset ovat kasvaneet ja Tessa halusi kouluttautua edelleen kunhan yritys olisi kasvanut sen verran, että hän pystyisi palkkaamaan aputyövoimaa.

*”Joskus mietin, että käyn vielä korkeampaan tutkintoon, mutta sitten mietin, että on kiire kun tulee perhettä ja kaikkea. Olen tosi tyytyväinen minun työhön ja tähän alaan.” (Hin)*

*”Kyllä minä aloitan koulu heti jos tulee. Jos yritys ei kasva, sitten minä voi saada joku työpaikka jos on hyvä koulutus. Olen vaan, menen eteenpäin.” (Tessa)*

Naisten kertomuksissa näkyi haaveet opinnoista, opiskelun, työn ja perhe-elämän yhdistämisestä. Tutkimukseen osallistuneet miehet taas kuvasivat tulevaisuuttaan staattisempana tilana, kukaan ei puhunut jatko-opinnoista, mutta heidän kertomuksissaan oli paljon kuvausta siitä, millaisia työtehtäviä he haluaisivat tulevaisuudessa tehdä ja mahdollisesti edetä urallaan.

*”Se olisi sellanen työ, että sen jos tekee, näyttää meidän firmassa, että osaa. Siis oikeasti. Jos sen voi tehdä on mahdollisuus mennä eteenpäin. Että semmonen, jos pääsisi vähän parempi homma ja parempi palkka.” (David)*

Kaikilla oli valoisa näkemys tulevasta ja halu kehittää itseään ammatillisesti vielä eteenpäin koulutuksen tai työn kautta. Haastatellut vaikuttivat kertomusten pohjalta uskollisilta työnantajilleen, eikä kukaan puhunut toiseen työhön hakeutumisesta, paitsi Tessa, jos yrityksen volyymi ei kasva. Kertomuksissa heijastui kuitenkin tietynlainen juurettomuus tai tiettyyn paikkaan sitoutumattomuus puhuttaessa tulevaisuudesta. Moni kuvasi, että voisi pakata tavaransa ja muuttaa Suomessa tai Euroopassa melkein mihin tahansa työn perässä. Kotimaahan palaaminen ei houkutellut ketään, mutta muuten kaikki haastatellut olivat tarvittaessa valmiita vaihtamaan maisemaa.

*”No, oon miettinyt, että kun on tämä economy (talous) tai siis, menee huonosti, niin työ voi loppua. Mutta aina voi muuttaa, mennä toinen kaupunki tai vaikka maa.” (Max)*

*”Ajattelen, nyt mulla on suomalainen tutkinto. Sitä arvostetaan maailmalla, voi mennä muualle töihin. Joskus mietin, jos menis Norjaan, mulla on serkku siellä. Mut lapsilla on koulu ja kaverit. Ja täällä on nyt ihan hyvä.” (David)*

## 5.9 Kaksi polkua työhön

Maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat monet tekijät, mutta yksi keskeisimmistä tutkimusaineiston pohjalta näyttäisi olevan maahanmuuttajan lähtömaa. Tutkimusaineistossa Euroopasta tulleiden Maxin ja Tessan polku työhön oli sujuvampi kuin Aasiasta ja Afrikasta tulleiden Hinin, Mehdin ja Davidin. Näiden viiden kertomuksen pohjalta olen konstruoinut kaksi erilaista polkua työllistymiseen Suomessa. Polkujen rakentamisessa olen hyödyntänyt aineiston analysointirunkoani. Uudelleen rakennetuissa poluissa käy siis ilmi henkilöiden ammatillinen kehittyminen, motivaatio, kielen opiskelu ja työ, verkostot työllistymisen tukena, kohtaamiset työllistymisen poluilla, oma rooli suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä työllistymisen jälkeen sekä näkemys tulevaisuudesta. Tapahtumat ovat tutkimusaineiston pohjalta esille nousseita aitoja tapahtumia, mutta henkilöt ja heidän taustansa ovat keksittyjä.

Katja, 36-vuotias nainen, on muuttanut Suomeen Puolasta puolisonsa kanssa. Heillä on kaksi kouluikäistä lasta. Hänellä on tietojenkäsittelyn ja markkinoinnin korkeakoulututkinto kotimaastaan. Puolassa hän on hankkinut tietoa suomalaisesta kulttuurista ja elämästä Suomessa. Tullessaan Suomeen hänellä on selkeä tähtäin: hän haluaa oppia kielen ja työllistyä mahdollisimman pian koulutustaan vastaavalle alalle. Hänellä on vuosien työkokemus kotimaastaan erilaisista viestintä- ja markkinointitöistä. Saapuesaan Suomeen hän rekisteröityy työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Siellä hänelle tehdään kotoutumissuunnitelma, johon kirjataan tavoitteeksi kielen oppiminen ja työllistyminen omalle alalle. Koska Katjan tutkintotodistus on eurooppalainen ja englanniksi suoritettu, ei sille lähdetä hakemaan suomalaista rinnastuspäätöstä. Hän käyttää aktiivisesti TE-toimiston palveluita apuna omalle urasuunnittelulleen ja saa paljon

tukea ja ohjausta työllistymiseensä TE-toimiston virkailijoilta. Hän opiskelee suomen kieltä omaehtoisesti iltakurssilla ja löytää TE-toimiston avulla työkokeilupaikan, jossa voi harjoitella suomen kieltä. Työkokeilupaikka on päiväkodissa, siellä hän tutustuu lähemmin suomalaiseen kulttuuriin ja hänen sanavarastonsa karttuu. Katjaa on harmitantanut se, ettei hän oikein pysty auttamaan kouluikäisiä tyttäriään läksyjen teossa, koska ei osaa kieltä. Pikkuhiljaa hän kuitenkin huomaa, että pystyy päivä päivältä auttamaan läksyjen teossa enemmän ja se motivoi häntä opiskelemaan kieltä yhä ahkerammin.

Oltuaan Suomessa neljä kuukautta, Katja pääsee TE-toimiston järjestämään työvoimapolitiittiseen kotoutumiskoulutukseen. Kotoutumiskoulutuksessa hän syventää suomen kielen opintojaan. Hänen kotoutumiskoulutukseensa kuuluu työharjoittelua ja hän löytää opettajan avulla työharjoittelupaikan, jossa hän saa ammattitaitoaan vastaavia työtehtäviä. Työharjoittelupaikassa työpaikkaohjaaja esittelee Katjalle erilaisia työllistymismahdollisuuksia alalle ja opastaa, millaisia koulutuksia Katjan olisi käytävä täydentääkseen osaamistaan enemmän suomalaisiin lähtökohtiin sopivaksi. Ensimmäistä kertaa Suomessa Katjalle tulee sellainen olo, että häntä työntekijänä ja hänen osaamistaan arvostetaan. Katja palaa työharjoittelusta takaisin kotoutumiskoulutukseen ja samalla kun opiskelee suomen kieltä, hän suorittaa erilaisia lyhytkursseja pätevyitykseen Suomessa.

Katjan toivomiin työtehtäviin ei juurikaan ole avoimia työpaikkoja, mutta hän käy esittäytymässä monissa alan yrityksissä ja jättää työnäytteitä. Moni paikka sanoo ottavansa hänet mielellään työharjoitteluun, mutta palkkatyötä ei ole tarjolla. Katjalle tulee turhautunut olo, koska hän ei tunnu kelpaavan kuin ilmaiseksi työvoimaksi, kotimaassaan hän oli kuitenkin suuren firman arvostettu työntekijä ja teki kansallisia markkinointikampanjoita.

Kotoutumiskoulutuksen loppuvaiheessa Katja menee vielä yhden kerran työharjoitteluun nuoreen yritykseen, jossa työtä riittää, mutta yrittäjällä ei ole vielä varaa palkata työntekijöitä. Katja kysyy apua TE-toimistosta ja yritykselle myönnetään palkkatukea Katjan työllistämiseksi. Katja työskentelee kuusi kuukautta palkkatuella, jonka jälkeen yrittäjä pystyy palkkaamaan hänet vakituisesti työntekijäksi, tosin vain osa-aikaisena. Tällä välin Katjalla on herännyt kiinnostus oman yrityksen perustamiseen. Hän opiskelee työn ohella yrittäjän ammattitutkinnon ja perustaa oman sivutoimisen yrityksen,

jonka toimintaa hän kehittää ollessaan samalla palkkatyössä. Moni niistä työpaikoista, joissa Katja oli aiemmin ollut työharjoittelussa tai käynyt muuten esittäytymässä, tilaa Katjan omalta firmalta pieniä markkinointitöitä.

Kun Katja on ollut Suomessa kaksi ja puoli vuotta, hän irtisanoutuu vakituisesta osa-aikatyöstään ja ryhtyy täysipäiväiseksi yrittäjäksi. Hän elättää itsensä yrittäjyydellä ja tulevaisuuden haaveissa on yrityksen laajeneminen ja lisätyövoiman palkkaaminen. Katja aikoo tulevaisuudessa pysyä Suomessa, vaikka ikävä kotimaahan on kova. Onneksi Puola on kuitenkin niin lähellä, että siellä voi vierailla usein. Joskus Katja kaa-vailee yrityksen siirtämistä johonkin toiseen maahan, koska Suomessa yrittäminen on haastavaa lakien ja säädösten vuoksi sekä verotus on kova. Lapset ovat kuitenkin kotoutuneet Suomeen hyvin, eikä Katja raaski repiä heitä uudelleen juuriltaan.

Ade, 41-vuotias sudanilainen mies on muuttanut Suomeen pakolaisena. Hän on koti-maassaan opiskellut insinööriksi ja työskennellyt viimeiset 10 vuotta kansainvälisellä työnantajalla ajoneuvoteknologian parissa. Aden mukana Suomeen muuttaa kolme alaikäistä lasta ja raskaana oleva aviovaimo. Ade on menettänyt suuren osan sukuaan sodassa ja hänellä on sisaruksia ja serkkuja ympäri Eurooppaa, muutamat hänen sukulaisistaan elävät vielä pakolaisleirillä.

Adea ja hänen perheettään kotoutumisessa uuteen maahan auttaa paikalliset pakolaisyöntekijät. Yhdessä pakolaistyöntekijän ja TE-toimiston työntekijän kanssa Adelle tehdään kotoutumissuunnitelma. Ade haluaisi työllistyä Suomessa ajoneuvo- tai kuljetusteknologian pariin insinööriksi. Ensin hänen täytyy kuitenkin oppia kieli. Ade saa yhtenä päivänä viikossa suomen kielen opetusta pakolaistyöntekijöiden järjestämänä. Hänellä on kova huoli: perheessä on jo kolme lasta ja neljäs tulossa, hänen pitäisi nopeasti päästä töihin elättääkseen perheensä. Monet jo kauemmin Suomessa olleet Aden tutut kertovat hänelle, että Suomessa on hyvä sosiaalijärjestelmä, eikä töitä ole pakko tehdä. Aina saa rahaa valtiolta. Tämä kummastuttaa Adea ja hän huomaa, että monet suomalaiset puhuvat, että maahanmuuttajat ovat tulleet tänne vain ”syömään yhteistä leipää”. Tämä pahoittaa Aden mielen ja hän päättää näyttää, ettei hän ole ainakaan yksi niitä maahanmuuttajia, joita valtio saa elättää. Hän haluaa olla esimerkkinä perheelleen, suvulleen ja ystävilleen siitä, kuinka kunnon perheenpää elättää perheensä.

Oltuaan maassa kolme kuukautta, Ade aloittaa opinnot kotoutumiskoulutuksessa. Suomen kielen oppiminen on haasteellista, mutta hän pärjää. Ade on iloinen kuullessaan pääsevänsä kotoutumiskoulutuksen yhteydessä työharjoitteluun: vihdoinkin hän voi näyttää mitä osaa ja päästä töihin. Työharjoittelupaikkaa ei kuitenkaan löydy mistään Aden ammattitaitoa vastaavasta paikasta. Tämä masentaa häntä ja saa olon tuntuun turhalta. Ade menee työharjoitteluun kiinteistönhoitajan avuksi. Hän suorittaa kaikki kotoutumiskoulutukseen liittyvät työharjoittelut samassa kiinteistönhoitofirmassa, jossa työkaverit opastavat häntä siihen, kuinka kouluttautua saadakseen työtä. Työkaverit kutsuvat hänet mukaansa saunailtoihin ja yhteisille kalareissuille ja Ade on ylpeä kertoessaan afrikkalaisille ystävilleen saaneensa suomalaisia ystäviä. Koko ajan Ade yrittää etsiä omaa koulutustaan vastaavaa työtä. Ongelmia aiheuttaa se, ettei hänellä ole todistuksia opinnoistaan tai työkokemuksestaan kotimaassa, ne ovat kadonneet sodan jaloissa.

Kotoutumiskoulutuksen aikana Ade alkaa pohtimaan, että hänen on hankittava suomalainen ammatti. Kiinteistönhoitoalalla tehtyjen työharjoittelujen perusteella Adea on alkanut kiinnostaa putkimiehen ammatti. Kotoutumiskoulutuksen viimeisellä kurssilla hän päättää hakea putkimieheksi. Hän käy tutustumassa alan koulutukseen ja huomaa, että hänen kielitaitonsa riittäisi opintoihin. Se motivoi panostamaan entistä enemmän opiskeluun.

Kotoutumiskoulutuksen päättyessä Ade hakee putkiasentajan koulutukseen, mutta ei pääse. Opiskelijavalinnan yhteydessä opettaja neuvoo häntä menemään työkokeiluun johonkin putkifirmaan. Ade tekee puolen vuoden mittaisen työkokeilun putkifirmassa opiskellen koko ajan ahkerasti alan ammattisanastoa ja pääsee sen jälkeen opiskelemaan putkiasentajaksi. Hän tekee kaikki työssäoppimisjaksonsa samaan putkifirmaan, missä oli aiemmin työkokeilussa ja työllistyy siihen samaan firmaan heti tutkinnon suoritettuaan. Ade on asunut Suomessa 4,5 vuotta päästessään palkkatyöhön. Hän kokee, ettei ole oikein saanut apua ja ohjausta työllistymiseensä. Eniten häntä ovat auttaneet työkaverit eri työharjoittelupaikoissa ja ammatillisen koulutuksen opettajat. Häntä harmittaa, ettei kukaan vielääkään, vaikka hänellä on jo suomalainen ammattitutkinto, noteeraa hänen koulutustaan ja työkokemustaan Afrikasta.

Adelle on syntynyt Suomessa oloaikana kaksi lasta. Hän on nyt siis viisilapsisen perheen pää. Vaimo on hoitanut lapsia kotona, hän on koko Suomessa oloaikana päässyt

vain yhdelle suomen kielen kurssille. Tämä huolettaa Adea. Lapset puhuvat suomea ja heillä on suomalaisia ystäviä. Koulussakin lapset menestyvät hyvin. Perheen tulevaisuus on Suomessa, mutta vaimo pitäisi saada oppimaan suomea. Tämä on haasteellista, koska hän ei osaa juurikaan lukea eikä kirjoittaa. Ade haaveilee itse opiskelevansa Suomessa jonakin päivänä insinööriksi. Tätä ennen olisi kuitenkin saatava vaimo kurssille ja syvemmin integroitumaan Suomeen.

Katjan ja Aden polut ovat kaksi erilaista, mutta aineiston pohjalta hyvin tyypillistä tarinaa työllistymisestä Suomessa. Kummassakin on samat elementit, jotka toistuivat myös tutkimusaineistossa: turhautumisen ja kelvottomuuden kokemukset, oma aktiivisuus työllistymisen eteen, verkostoitumisen ja työharjoittelujen tärkeys. Eurooppalaisella tutkinnolla näyttäisi aineiston perusteella olevan mahdollista työllistyä Suomessa, kun taas muun maalaiset tutkinnot näyttäytyvät suomalaiselle työelämälle liian vieraina. Rätty (2002, 115) on todennut suomalaisen yhteiskunnan normijärjestelmän osaltaan mitätöivän maahanmuuttajan kyvyt. Muualla suoritettua tutkintoa ei tunnusteta ja työkokemusta ei arvosteta. Tutkimukseeni osallistuneiden maahanmuuttajien kohdalla kaikille heille tunnusomaista oli, että he eivät lannistuneet, vaan raivaisivat tietään päämäärätietoisesti eteenpäin.

Ajallisesti länsimaalaisen polku työhön näyttää olevan nopeampi kuin muualta tulevan. Samaan tulokseen on tullut myös Forsander (2004, 204) tutkimuksessaan: pakolaisten ja kehitysmaista tulleiden työmarkkina-asema osoittautui heikoimmaksi, kun taas länsimaisten työmarkkina-asema osoittautui vahvimaksi. Länsimaisten polku työhön oli lyhyempi ja siinä oli vähemmän mutkia.

## **6 POHDINTA**

Opinnäytetyön tulokset jäsentävät maahanmuuttajien ohjausta omassa työssäni ja työyhteisössäni sekä ovat sellaisenaan siirrettävissä erilaisiin työympäristöihin, joissa maahanmuuttajien ammatinvalintaa ja työllistymistä koskevaa ohjausta tehdään. Opinnäytetyö antaa uusia lähestymistapoja ja näkökulmia perinteiseen opinto-ohjaukseen ja uraohjaukseen eri koulutusasteilla sekä koko maahanmuuttajatoimijoiden kentällä.

Käytännössä maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttavat maahanmuuttajien resurssit, työelämän muutokset ja etnisyys työelämässä (Forsander & Ekholm 2001, 63). Haastatellut kuvasivat kertomuksissaan heidän resurssejaan suhteessa työllistymiseen: ammattitaidon ja kielitaidon kehittymistä, omaa aktiivisuuttaan, kykyään verkostoitua ja jotenkin ottaa haltuun suomalaista elämäntapaa ja työkulttuuria. Forsander (2013, 230-235) kuvaa maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä ominaisuuksia kolmen pääoman kautta:

- 1) Inhimillinen pääoma eli yksilön persoonalliset ominaisuudet sekä koulutus, ammattitaito, kielitaito ja työkokemus.
- 2) Kulttuurinen pääoma eli kykyä hallita kulttuuriset koodit, toimia erilaisissa työyhteisöissä ja ymmärtää vallitsevat normit.
- 3) Sosiaalinen pääoma eli sosiaaliset verkostot ja kyky verkostoitua. Tähän kuuluu esimerkiksi perhe, oma kulttuurinen yhteisö, työyhteisö, jne.

Tutkimukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla näytti tutkimusaineiston valossa olevan kaikkea kolmea edellä mainittua pääomaa. He olivat persoonina aktiivisia ja motivoituneita sekä heillä oli tiedot ja taidot kohdallaan eli he omasivat inhimillistä pääomaa. Heillä oli kulttuurista pääomaa, koska he pystyivät toimimaan erilaisilla työpaikoilla valtakulttuurin lähtökohdista käsin. Kertomuksissa korostui sosiaalisen pääoman merkitys siinä, kuinka erilaiset sosiaaliset verkostot olivat tukeneet työnhakua ja kuinka verkostoituminen loppujen lopuksi mahdollisti työllistymisen.

Maahanmuuttajien työllistymistä tukevassa ohjauksessa tulisi miettiä, kuinka ohjausteoilla pystyttäisiin kasvattamaan työnhakijan inhimillistä, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa. Inhimillinen pääoma kasvaa esimerkiksi täydennyskoulutusten myötä ja kulttuurista sekä sosiaalista pääomaa kasvattavat työharjoittelut, kuten tutkimukseni tuloksistakin käy ilmi.

Työharjoittelut tuntuivat jokaiselle olevan merkittävä käännekohta ja niillä näyttäisi olevan merkitys jopa suorana rekrytointikanavana. Työllistyminen näytti olevan monen tekijän summa, mutta ennen kaikkea siinä korostuivat työvoimahallinnon, oppilaitosten ja alueen työpaikkojen roolit. Varsinkin työpaikoilla tuntui tapahtuneen merkityksellisiä kohtaamisia, jotka olivat ohjanneet maahanmuuttajaa eteenpäin kohti työllistymistä. Moni työpaikkaohjaaja ei varmaan käsite, kuinka merkityksellinen heidän roolinsa voi olla maahanmuuttajien työllisyyden tukemisessa. Tämän vuoksi maa-

hanmuuttajien ohjaustyössä olisikin tavanomaista tärkeämpää yhteistyön verkostomaisuus niin, että verkostoihin otettaisiin mukaan virallisten tahojen edustajien lisäksi kattava joukko epävirallisia tahoja, esimerkiksi juuri työpaikkaohjaajia. Samansuuntaista ovat hahmotelleet myös Puukari & Launikari (2005, 352) artikkelissaan verkostojen ja tukijärjestelmien merkityksestä tulevaisuuden maahanmuuttajatyössä Euroopassa.

Minulle tällä tutkimuksella oli valtava merkitys ammatillisesti. Koen, että kuultuani nämä viisi hyvin erilaista, mutta toisaalta myös hyvin yhteneväistä tarinaa, pystyn paremmin toimimaan työssäni maahanmuuttajien ohjaajana ja kohdistamaan huomiotani niin sanotusti oikeisiin asioihin. Tutkimustulosten valossa erilaiset työharjoittelut ovat väylä työllistymiseen. Työharjoitteluissa tarvitaan ohjausta työpaikan lisäksi myös muilta tahoilta, esimerkiksi koulutusten tarjoajilta ja työvoimaviranomaisilta. Vahva moniammatillinen tuki työharjoittelun aikana voi johtaa hyviin tuloksiin työllistymisen suhteen. Toivon, että mahdollisimman moni maahanmuuttajia kohti työllistymistä ohjaava henkilö lukisi nämä viisi tarinaa työllistymisestä, koska ennen kaikkea ne avasivat minun silmäni kohtaamisen tärkeydestä ja siitä, kuinka meillä ohjaajilla on valtava merkitys elävinä esimerkkeinä ammattitaidosta ja suomalaisesta työstä. Meille hyvin pieneltä vaikuttava teko tai sanominen voi olla toiselle koko hänen maailmansa mullistava.

Tarvitsemme työllistymisen tukemiseksi erilaisia ohjaus- ja neuvontapalveluja, joissa maahanmuuttajien omaa aktiivisuutta kielen oppimisessa ja työllistymisessä tuetaan. Yhä enemmän tarvitaan työnvälittäjiä, jotka auttavat maahanmuuttajaa ja työpaikkaa kohtaamaan, tutkimustulosten perusteella maahanmuuttajan on vaikeaa löytää ”se oikea” työharjoittelupaikka itse. Kaikkien haastateltujen kohdalla niiden työharjoittelupaikkojen, jotka aidosti edistivät työllistymistä, löytämisessä oli auttanut opettaja tai työvoimaviranomainen.

Olen tyytyväinen tutkimuksen tuloksiin ja siihen, että pystyin ottamaan haltuun narratiivisen haastattelun tutkimusmenetelmänä. Aidosti kuuntelin, olin läsnä ja oli hienoa huomata, kuinka haastattelutilanteella oli merkitystä haastateltujen mielissä. Sain yhden kolme tuntisen haastattelurupeaman jälkeen viestin Facebookissa: *”Kiitos kun kuuntelit. Kiitos kun sain kertoa. Kiitos kun kerrot tarinan toisille. Tuli olo, olen tärkeä.”*



*keä.*”. Viestiin kiteytyy hyvin se sanoma, jota toivon jokaisen maahanmuuttajia ohjaavankin noudattavan: kuuntele ja anna kertoa.

Tässä tutkimuksessa on kuvattu polkuja työllistymiseen saakka, mutta ei siitä eteenpäin. Kertomuksissa tuli jonkin verran ilmi haastateltujen tulevaisuusorientaatiota, niinpä tämän tutkimuksen jatkona olisi mielenkiintoista saada tutkimustietoa siitä, millaisia ovat maahanmuuttajien työllisyyden polut työllistymisen hetkestä eteenpäin. Kuinka maahanmuuttajat selviytyvät työelämässä ja millaisiksi heidän työuransa Suomessa muotoutuvat. Tutkimusaineistossa on paljon sellaista materiaalia, joka ei tässä tutkimuksessa tule ilmi, mutta voisi toimia hyvänä kehittämistyön käynnistämiskohtana esimerkiksi maahanmuuttajien työpaikkaohjaajille, työvoimaviranomaisille tai maahanmuuttajien kouluttajille.

## LÄHTEET

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Opetushallitus, määräykset ja ohjeet 2012:1. Helsinki: Opetushallitus.

Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Opetushallitus, määräykset ja ohjeet 2012:2. Helsinki: Opetushallitus.

Amundson, Norman E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Apo, Satu 1990. Kertomusten sisällön analyysi. Teoksessa Mäkela, Klaus (toim.) 1990. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus. 62-80.

Eronen, Antti, Härmälä, Valtteri, Jauhiainen, Signe, Karikallio, Hanna, Karinen, Risto, Kosunen, Antti, Laamanen, Jani-Petri & Lahtinen, Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Forsander, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, Tuomas, Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna (toim.) 2013. Muuttajat – kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus. 220-246.

Forsander, Annika 2008. Integration through the Nordic welfare state – Does work make you into a real Finn. Teoksessa Blomberg, Helena, Forsander, Annika, Kroll, Christian, Salmenhaara, Perttu & Simila, Matti (toim.) 2008. Sameness and Diversity. The Nordic Welfare State Model and the Integration of Immigrants on the Labour Market. Helsinki: Research Institute Swedish School of Social Science University of Helsinki, 71-81.

Forsander, Annika 2004. Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi? Teoksessa Helne, Tuula, Hänninen, Sakari & Karjalainen, Jouko (toim.) 2004. Seis Yhteiskunta – tahdon ulos. Jyväskylä: SoPhi. 195-215.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri (toim.) 2001. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino. 57-82.

Garcea, Elena A.A. 2005. Culture as a starting point and framework for guidance and counselling – Basic concept and perspectives. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Helsinki: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research. 55-72.

Hall, Douglas 2002. Careers In and Out of Organizations. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Heikkinen, Hannu 2001. Narratiivinen tutkimus – Todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II.

Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Helsinki: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hofstede, Gert 1991. Cultures and Organizations – Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. Lontoo: McGraw-Hill International (UK) Limited.

Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 189-222.

Ivey, Allen E. 1994. Intentional Interviewing and counseling. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Johansson, Ritva, Ståhl, Tarja & Koivumäki, Kai 2005. A sosiodynamic approach to crosscultural career counselling. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Helsinki: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research. 287-304.

Järvikoski, Aila 2000. Kuntoutujakeskeinen lähestymistapa kuntoutuksen asiakastyössä. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus. 246-257.

Kohonen, Eeva 2011. Narratiivisuus – vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) 2011. Menetelmäviidakon tienraivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: JTO-palvelut. 196-205.

Koivumäki, Kai & Matinheikki-Kokko 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukeminen uraohjauksen avulla. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3: Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 219-232.

Korhonen, Sauli & Puukari, Vesa 2013. Ohjaussuhteen rakentuminen ja kulttuurien välinen dialogi. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 94-111.

Kujala, Tiina 2007. Kerronnallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa Syrjäläinen, Eija, Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) 2007. Tampere: Tampereen yliopisto, 13-39.

Kuronen, Ilpo 2007. ”Minä valitsin uusi elämä” – Maahanmuuttajien tarinoita kotoutumisesta ja viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajatyöstä KONTAKTI-projektissa. Teoksessa Taajamo, Matti & Puukari Sauli (toim.) 2007. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 85-99.

Kuusinen, Kirsti-Liisa 2000. Kognitiivinen psykoterapia ohjauksen viitekehyksenä. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.83-105.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010. WWW-dokumentti.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>. Päivitetty 30.12.2010. Luettu 16.11.2013.

Launikari, Mika & Puukari, Sauli 2005. The European context for multicultural counselling. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Helsinki: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research. 15-26.

Maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2008. Opetushallituksen määräys 7/011/2008. Helsinki: Opetushallitus.

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia. Sisäministeriö. WWW-dokumentti.  
[http://issuu.com/sisaministerio/docs/maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_low-r?e=0/6174010](http://issuu.com/sisaministerio/docs/maahanmuuton_tulevaisuus_2020_low-r?e=0/6174010). Päivitetty ei tietoa. Luettu 4.8.2014.

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategian toimenpideohjelma. Sisäministeriö. WWW-dokumentti.  
[http://www.intermin.fi/download/51993\\_maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_toimenpideohjelma.pdf?33958862e49ad188](http://www.intermin.fi/download/51993_maahanmuuton_tulevaisuus_2020_toimenpideohjelma.pdf?33958862e49ad188). Päivitetty ei tietoa. Luettu 4.8.2014.

Maahanmuuttovirasto 2014. WWW-dokumentti. [www.migri.fi](http://www.migri.fi).

Maahanmuuttovirasto 2013. Maahanmuuton tilastokatsaus 2013/2. WWW-dokumentti.  
[http://www.migri.fi/download/50381\\_Tilastokatsaus\\_Oleskeluluvat\\_2013\\_pdf.pdf?9e4e314d2580d188](http://www.migri.fi/download/50381_Tilastokatsaus_Oleskeluluvat_2013_pdf.pdf?9e4e314d2580d188). Päivitetty 6.2.2014. Luettu 30.5.2014.

Makkonen, Mikko, Riikonen, Eero & Vataja, Sara 2000. Perhetyö – arkielämän taiteen ja kertomuksellisuuden näkökulma. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus. 279-293.

Mandalios, Mikaela, Nummela, Sari, Roininen, Elina & Sipilä, Jyrki 2011. Matkalla Suomessa: maahanmuuttanut ohjauksella kotoutumaan. Helsinki: Helsingin aikuisopisto.

Matinheikki-Kokko, Kaija 2007. Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. Teoksessa Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 64-88.

Matinheikki-Kokko, Kaija, Koivumäki, Kai & Kuortti, Katja 2003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Metsänen, Riitta 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus. 180-197.

Ojanen, Sinikka 2000. Ohjauksesta oivallukseen – Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Opetushallitus 2014. Yleiset kielitutkinnot. WWW-dokumentti.  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/kielitutkinnot/yleiset\\_kielitutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/kielitutkinnot/yleiset_kielitutkinnot). Päivitetty 23.1.2013. Luettu 13.6.2014.

Opintopolku 2014. Kielikoe ammatilliseen koulutukseen. WWW-dokumentti. Päivitetty ei tietoa. Luettu 13.6.2014.

Peavy, Vance R. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Peavy, Vance R. 2001. Elämäni työkirja. Konstruktivististen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia. Helsinki: Työministeriö.

Peavy, Vance R. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suomentanut Petri Auvinen. Teoksessa Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus. 14-40.

Peavy, Vance R. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21.vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Pedersen, Paul B. 1987. Handbook of cross-cultural counselling and therapy. New York, NY: Praeger.

Puukari, Sauli 2013. Monikulttuurinen ohjaus teoreettisena suuntauksena. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 72-93.

Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa 2013. Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 12-32.

Puukari, Sauli & Launikari, Mika 2005. Multicultural counselling in Europe - Reflections and Challenges. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Helsinki: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research. 349-364.

Rastas, Anna 2009. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2009. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 78-102.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Saastamoinen, Mikko 2001. Elämänkaari, elämäkerta ja muisteleminen. Teoksessa Kuusela, Pekka & Saastamoinen, Mikko (toim.) 2001. Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma. Kuopio: Kuopion yliopisto, 135-162.

Sinisalo, Pentti 2000. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa: Onnismäa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus. 190-206.

Sisäministeriö 2014. Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia. WWW-dokumentti. [http://issuu.com/sisaministerio/docs/maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_low-r?e=0/6174010](http://issuu.com/sisaministerio/docs/maahanmuuton_tulevaisuus_2020_low-r?e=0/6174010). Päivitetty 2.1.2014. Luettu 14.4.2014.

Sisäministeriö 2014. Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –toimenpideohjelma. WWW-dokumentti. [http://www.intermin.fi/download/51993\\_maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_toimenpideohjelma.pdf?60b44d72820dd188](http://www.intermin.fi/download/51993_maahanmuuton_tulevaisuus_2020_toimenpideohjelma.pdf?60b44d72820dd188). Päivitetty 13.3.2014. Luettu 30.5.2014.

Sisäministeriö 2013. Maahanmuuton vuosikatsaus 2012. WWW-dokumentti. [http://www.intermin.fi/download/43667\\_Maahanmuuton\\_tilastokatsaus2012\\_web.pdf](http://www.intermin.fi/download/43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf). Päivitetty 14.5.2013. Luettu 16.11.2013.

Soderberg, Anne-Marie 2003. Sensegiving and sensemaking in an integration process. A narrative approach to the study of an organizational acquisition. WWW-dokumentti. <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/6971/wp%2067%202002.pdf?sequence=1>. Päivitetty ei tietoa. Luettu 2.4.2015.

Sue, Derald W., Ivey, Allen E. & Pedersen, Paul B. 1996. A theory of multicultural counselling and therapy. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole.

Sue, Derald W. 1981. Counseling the culturally different. New York, NY: John Wiley.

Suokonautio, Jaana 2007. Osaavaa työvoimaa meiltä ja muualta. Ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja ulkomaisen työvoiman käytöstä Keski-Suomessa. Teoksessa Taajamo, Matti & Puukari Sauli (toim.) 2007. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 73-78.

Syrjäläinen, Eija 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa Syrjälä, Leena, Ahonen, Sirkka, Syrjäläinen, Eija & Saari Seppo 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 68-112.

Talib, Mirja-Tytti 2005. Eksotiikkaa vai ihmisarvoa. Opettajan monikulttuurisesta kompetenssista. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Talib, Mirja, Löfström, Jani & Meri, Matti 2004. Kulttuurit ja koulu – Avaimia opettajalle. Helsinki: WSOY.

Tilastokeskus 2014. Väestötilastot. WWW-dokumentti. [www.stat.fi](http://www.stat.fi).

- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työllisyyskatsaus 12/2013. WWW-dokumentti. <http://www.tem.fi/files/38564/JOULU13.pdf>. Päivitetty 17.1.2014. Luettu 30.5.2014.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013. TEM raportteja 38/2013. WWW-dokumentti. [http://www.tem.fi/files/37758/TEMrap\\_38\\_2013\\_web\\_23102013.pdf](http://www.tem.fi/files/37758/TEMrap_38_2013_web_23102013.pdf). Päivitetty 18.10.2013. Luettu 30.5.2014.
- Valtion kotouttamisohjelma 2012. Hallituksen painopisteet vuosille 2012-2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2012. Helsinki: Edita.
- Vilkkä, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vuorio, Jorma 2013. Maahanmuutto Suomessa tänään. Esitys Suomi, maahanmuuttajat ja koulutus – kansallisessa konferenssissa 31.3.2014. Sisäministeriö

## HAASTATTELURUNKO

### Taustatiedot

- Ikä
- Sukupuoli
- Kansalaisuus
- Perhesuhteet
- Maahantulovuosi
- Maahantulosyy
- Koulutushistoria ennen Suomeen tuloa
- Työhistoria ennen Suomeen tuloa

### Alkuvaihe Suomessa

- Kotoutumiskoulutus
- Muut suomen kielen kurssit
- Työharjoittelut
- Ohjaukselliset tekijät: kuka / mikä, missä, miten?

### Ohjautuminen työhön

- Ammatillinen koulutus
- Täydennyskoulutus
- Yrittäjäyys
- Motivaatio
- Oma toiminta työllistymisen eteen
- Ohjaukselliset tekijät: kuka / mikä, missä, miten?

### Nykyhetki

- Oma näkemys itsestä yhteiskunnan jäsenenä
- Työn tyydyttävyys
- Ohjauksen tarpeet

### Tulevaisuus

- Omat haaveet ja suunnitelmat tulevasta